



Máster universitario en Política de Defensa y Seguridad Internacional

Trabajo Fin de Máster

DESVINCULACIÓN PROFESIONAL EN LAS FAS: UNA ASIGNATURA PENDIENTE

D. Sergio Cobos Marquina

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIOLOGIA

Tutor UCM: Dr. José María Luxan Meléndez

Tutor ESFAS: Excmo. Sr. General D. Antonio Esteban López

Convocatoria junio de 2018

PÁGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO

RESUMEN.

La reincorporación al mercado laboral de los miembros de las Fuerzas Armadas es un problema a la que se enfrenta la mayoría de los Ejércitos Profesionales del mundo, suponiendo uno de los principales retos a los que se enfrentan los órganos que gestionan la política de Personal del Ministerio de Defensa y sus Fuerzas Armadas. Las Fuerzas Armadas españolas no son ajenas a esta situación y en los últimos años se han incrementado de manera notable los esfuerzos por parte del Ministerio de Defensa para fomentar las medidas de desvinculación del personal de Tropa y Marinería con una relación de carácter temporal. En la década 2020-2030, los efectivos de las Fuerzas Armadas que finalizaran su relación de servicios se multiplicará, siendo necesario analizar si las medidas adoptadas para la reincorporación al mercado laboral de este personal son adecuadas cuantitativa y cualitativamente, con respecto a la normativa del Ministerio de Defensa y a las necesidades de cualificaciones profesionales requeridas por el mercado laboral, y suficientes para mantener el principio de la igualdad de oportunidades entre todos los miembros de las Fuerzas Armadas que se desvinculen.

Palabras clave: medidas de desvinculación, Fuerzas Armadas, Militares carácter temporal, reincorporación laboral.

ABSTRACT.

The reincorporation into the labor market of members of the Armed Forces is a problem faced by most of the Professional Armies of the world, representing one of the main challenges faced by the administration body that manages the Personnel policy of the Ministry of Defense and its Armed Forces. The Spanish Armed Forces are no strangers to this situation and in recent years there has been a notable increase in efforts by the Ministry of Defense to encourage measures to disengage Troop and Mariner personnel with a temporary relationship. In the decade 2020-2030, personnel of the Armed Forces that will end their relationship of services will multiply, being necessary to analyze if the measures adopted for the reincorporation into the labor market of this personnel are adequate, with respect to the regulations of the Ministry of Defense and to the needs of professional qualifications required by the labor market, and sufficient to maintain the principle of equal opportunities among all the members of the Armed Forces who dissociate.

Key words: measures to disengage, Armed Forces, Troop with a temporary relationship, reincorporation into the labor market.

INDICE

INTRODUCCIÓN.	1
ANTECEDENTES.	2
JUSTIFICACION Y OBJETO DEL TRABAJO.	4
OBJETIVOS E HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.	4
DELIMITACIÓN DE FACTORES.	5
METODOLOGÍA.	6
ESTRUCTURA GENERAL DEL TRABAJO.	6
CAPITULO I. EVOLUCIÓN DE EFECTIVOS DE TROPA	7
1. SITUACIÓN DE EFECTIVOS HASTA 2006.	7
2. LEY 8/2006. EVOLUCIÓN EFECTIVOS HASTA 2017.	9
3. OTRAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.	12
4. EVOLUCIÓN Y DISTRIBUCIÓN AUTONOMICA.	13
5. PROSPECTIVA EVOLUCIÓN HASTA 2030.	14
CAPITULO II. MEDIDAS DE DESVINCULACIÓN	17
1. MEDIDAS DE FORMACIÓN O APOYO A LA FORMACIÓN.	17
1.1. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO (FPE)	17
1.2. SISTEMA EDUCATIVO GENERAL	24
1.3. OTRAS MEDIDAS EDUCATIVAS	26
2. MEDIDAS DE REINCORPORACION LABORAL	27
2.1. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	27
2.1.1. Ministerio de Defensa.	27
2.1.2. Resto de Ministerios de la AGE.	30
2.2. FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD	31
2.2.1. Cuerpo de la Guardia Civil.	31
2.2.2. Cuerpo Nacional de Policía.	32
2.2.3. Fuerzas y Cuerpos Autonómicos y locales.	33

2.3. ENTIDADES PRIVADAS	34
2.4. RECONOCIMIENTO DE CUALIFICACION PROFESIONAL A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA LABORAL.....	35
3. CONSIDERACIONES Y RESUMEN DE LAS MEDIDAS.....	36
 CAPITULO III. CONCLUSIONES	39
1. RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
2. CONCLUSIONES.....	40
3. PROPUESTA DE NUEVAS MEDIDAS DE DESVINCULACIÓN Y LINEAS DE INVESTIGACIÓN	42
3.1. CONSIDERACIÓN GENERAL.	42
3.2. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.	43
3.3. SISTEMA EDUCATIVO GENERAL.	44
3.4. OTRAS MEDIDAS EDUCATIVAS.....	46
3.5. PERSONAL FUNCIONARIO.	46
3.6. PERSONAL LABORAL.....	47
3.7. ENTIDADES PRIVADAS.....	47
3.8. RECONOCIMIENTO DE LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL.	49
3.9. OTRAS MEDIDAS.....	50
 BIBLIOGRAFIA	1
 ANEXO A.....	A-1
1. OBTENCIÓN DE DATOS PARA EL ANALISIS.	A-1
2. METODOLOGÍA ANALÍTICA CALCULO EFECTIVOS.....	A-1
3. METODOLOGÍA ANALÍTICA PERSONAL OTRAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.	A-4
4. METODOLOGÍA ANALÍTICA DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE EFECTIVOS.....	A-5
5. METODOLOGÍA ANALÍTICA PROSPECTIVA DE DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE EFECTIVOS.....	A-8
 ANEXO B.....	B-1

1. ANALISIS DE LA TITULACIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE GRADO MEDIO TÉCNICO EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....B-1

2. PROPUESTA DE PLAN DE ESTUDIOS PARA LA ESPECIALIDAD FUNDAMENTAL DE ADMINISTRACIÓN DEL EJERCITO DE TIERRA.B-3

ANEXO C.C-1

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Evolución efectivos 2002-2005.	8
Gráfico 2. Evolución edades efectivos 2002-2005.	9
Gráfico 3. Evolución efectivos 2006-2016.	10
Gráfico 4. Evolución edades medias efectivos MPTM 2006-2016.	11
Gráfico 5. Evolución personal en otras situaciones administrativas 2002-2016.	13
Gráfico 6. Distribución de tropa temporal destinada por CCAA.	14
Gráfico 7. Prospectiva desvinculación tropa temporal con edad 40-45.	15
Gráfico 8. Centros FAS autorizados cursos Formación para el Empleo.	19
Gráfico 9 y Gráfico 10. Cursos de Formación por Familia Profesional y niveles.	20
Gráfico 11. Comparación porcentual entre distribución cursos y de personal.	21
Gráfico 12. Media de cursos anuales de Formación para el Empleo en las FAS por CCAA.	22
Gráfico 13. Media de alumnos participantes en los cursos de Formación para el Empleo en las FAS por CCAA.	22
Gráfico 14. Distribución geográfica de becas a base de la distribución de personal.	26
Gráfico 15. Distribución geográfica de cursos SAPROMIL a base de la distribución de personal.	27
Gráfico 16. Distribución de plazas para acceso a personal laboral reservadas para MPTM.	29
Gráfico 17. Plazas anuales reservadas para MPTM en la GC.	32
Gráfico 18. Plazas anuales reservadas para MPTM en el CNP.	33
Gráfico 19. % MPTM (40-45 años) al que se le aplica alguna medida de desvinculación.	40

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Prospectiva desvinculación de tropa temporal por Año y CCAA	16
Tabla 2. Relación áreas y familias profesionales	23
Tabla 3. Relación de centros docentes militares con ciclos de formación profesional	25
Tabla 4. Relación Grupos Profesionales y titulaciones requeridas para acceso.	28
Tabla 5. Medidas de desvinculación por CCAA.	37
Tabla 6. Análisis % MPTM (40-45 años) alcance de las medidas por CCAA.	39

ACRONIMOS

AGE	Administración General del Estado
CCAA	Comunidades Autónomas
DIGEREM	Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar
ESO	Enseñanza Secundaria Obligatoria
FAS	Fuerzas Armadas
FCS	Fuerzas y Cuerpos de Seguridad
FCSE	Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado
FP	Formación Profesional
FPE	Formación Profesional para el Empleo
FPGM	Formación Profesional Grado Medio
INAEM	Instituto Aragonés de Empleo
L17/99	Ley 17/1999, Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas
L8/2006	Ley 8/2006, de Tropa y Marinería Profesional
MINISDEF	Ministerio de Defensa
MPTM	Militar Profesional de Tropa y Marinería
SAPROMIL	Sistema de Aprovechamiento de Capacidades Profesionales del Personal Militar
SPEE	Servicio Público de Empleo Estatal
UCO	Unidades, Centros y Organismos

INTRODUCCIÓN.

En el último cuarto del siglo XX, España y su sociedad vivieron unas importantes transformaciones en todos los ámbitos del estado, forjando una nueva realidad social y cultural. Las Fuerzas Armadas, como componente fundamental de la Nación y nutriéndose sus filas de la sociedad que la compone, no quedaron al margen de los nuevos retos que se avecinaban.

Además de los hitos internos ocurridos en nuestra Nación, a finales del s. XX se producen unos profundos cambios en Europa como consecuencia del desmembramiento de la URSS. Este hecho supuso la desaparición de la bipolaridad reinante durante la Guerra Fría y, en contra de lo que podría pensarse, no se produjo una situación de estabilidad internacional.

La aparición de nuevos conflictos en el centro y periferia de Europa implicaron la necesidad de revisar los conceptos occidentales de seguridad y defensa, dado que, aunque dichos conflictos fueron de entidad limitada, tuvieron una notable repercusión internacional (COMISIÓN MIXTA CONGRESO-SENADO, 1998, pág 1).

Tras la revisión de los conceptos de seguridad y defensa, se determinó que el nuevo modelo de Fuerzas Armadas debería ser plenamente profesional, con capacidad para *“cumplir eficazmente con sus misiones y de constituir un adecuado instrumento de disuasión y política exterior en el nuevo panorama estratégico internacional del siglo XXI y dentro del marco de seguridad compartida”* (COMISIÓN MIXTA CONGRESO-SENADO, 1998, pág 3).

Desde el inicio de la concepción del concepto de Ejército Profesional, ha existido una preocupación constante, por parte de todas las Autoridades, Civiles y Militares, por desarrollar medidas efectivas que facilitarán la reinserción laboral del personal militar una vez finalizado su relación de servicios con las Fuerzas Armadas (COMISIÓN MIXTA CONGRESO-SENADO, 1998, pág 5). Actualmente, las medidas aplicadas no han surtido los efectos esperados. Entre las prioridades de la Ministra de Defensa en la actual legislatura se encuentra promover nuevas medidas con la Administración General del Estado, con las Administraciones Autonómicas y Locales y con entidades públicas y privadas para incrementar la eficacia de estas medidas (MINISTERIO DE DEFENSA, 2017a, pág 23).

ANTECEDENTES.

En el año 1977, se produce el primer gran hito de la adaptación a la organización militar actual, la creación del Ministerio de Defensa como parte de la Administración Central del Estado. Esto supuso la integración de todos los *“Organismos y unidades de los Ministerios del Ejército, Marina y Aire, excepto la Subsecretaría de Aviación Civil, y quedando suprimidos dichos Departamentos”* (PRESIDENCIA DEL GOBIERNO, 1977, pág 15035).

Posteriormente y a lo largo de dos décadas, las Fuerzas Armadas (FAS) sufrieron distintas modificaciones en cuanto a personal, distribución geográfica de los efectivos y unidades. Los cambios estratégicos, la incorporación de España a organizaciones colectivas de seguridad y defensa y el cambio sociocultural fueron los principales motivos por los que se planteó por parte del gobierno la plena profesionalización de las Fuerzas Armadas. La aprobación de la Ley 17/1999, de 18 de mayo de 1999, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas (L17/99) supuso un paso importante en el cambio de un Ejército de reemplazo a uno profesional (MINISTERIO DE DEFENSA, 1999, pág 18751)

Por primera vez en la historia de España, se determinaban las bases para la generación de un Ejército profesional con carácter permanente, componiéndose de los militares de carrera, los militares de complemento y los militares profesionales de Tropa y Marinería, en adelante MPTM (MINISTERIO DE DEFENSA, 1999, pág 18754). Los MPTM basarían su relación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas en compromisos de duración variable hasta alcanzar un máximo de doce años de servicio o la edad de treinta y cinco años (MINISTERIO DE DEFENSA, 1999, págs 18770-18771), momento en el cual, si no había accedido a la condición de permanente, cesaría su relación profesional con las Fuerzas Armadas.

El hecho de que el personal profesional MPTM finalizará su relación de servicios suponía un nuevo reto a tener en consideración en la L17/99, dado que era necesario definir y determinar las medidas de apoyo a la reincorporación laboral de este personal, facilitando la obtención de títulos del sistema educativo general, el acceso a programas de formación ocupacional, con el objetivo de dotar al personal de los recursos *“para que puedan reincorporarse al mercado laboral en las mejores condiciones una vez finalizado su compromiso”* (MINISTERIO DE DEFENSA, 1999, pág 18768). Para ello se daba el plazo de un año al Gobierno para que elaborará un plan con las actuaciones necesarias orientadas al personal que, en el momento de la aprobación de la ley, llevará doce años o más de servicio en las FAS o que tuvieran treinta y cinco años o más de edad (MINISTERIO DE DEFENSA, 1999, pág 18795).

El nuevo modelo de Fuerzas Armadas se había iniciado con la promulgación de diversa normativa y estaba en pleno proceso de desarrollo. Desde la entrada en vigor de la L17/99, se inició el proceso de selección de militares profesionales de tropa, obteniendo unos buenos resultados en el reclutamiento de personal profesional. Este hecho y las optimistas previsiones de que disponía el Gobierno de la Nación llevo a adelantar la suspensión del servicio militar obligatorio al 31 de diciembre de 2001, sin estar finalizada la plena profesionalización de las Fuerzas Armadas prevista para el 31 de diciembre del año siguiente (MINISTERIO DE DEFENSA, 2001, pág 8975).

Durante el año 2002, primer año sin personal del servicio militar obligatorio y con objeto de cumplir lo que indicaba la L17/99, en sus disposiciones transitorias y en la disposición final quinta, se desarrolló el Real Decreto 99/2002, modificado por el Real Decreto 99/2003. Esta normativa establecía la consideración de mérito para los sistemas de selección de puestos de las Administraciones Públicas el tiempo de servicios en las Fuerzas Armadas, reservando al menos el 50% de las plazas para los militares profesionales con al menos tres años de servicio (MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PUBLICAS, 2002, pág 35642).

“El paso de un Ejército de leva obligatoria al modelo de profesionalización vigente no ha satisfecho las expectativas previstas, ni ha permitido alcanzar los objetivos en cuanto al contingente de Tropa y Marinería establecido en la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas” (MINISTERIO DE DEFENSA, 2006a, pág 4559). La situación imprevista que se planteó ante la falta de efectivos, llevo al Gobierno a adoptar medidas urgentes. Para paliar la situación y sus efectos se aprobó la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería (L8/2006). El principal objetivo de esta nueva norma era renovar el diseño de tropa profesional existente con la L17/99 para adaptarlo a las circunstancias y necesidades, permitiendo una consolidación plena del proceso de profesionalización. Entre las principales medidas desarrolladas en la L8/2006, se modificaban las modalidades de relación de servicios profesionales, creando el compromiso de larga duración y ampliando la edad máxima de permanencia en las Fuerzas Armadas hasta los 45 años de edad, se suprime la limitación de años de relación de servicios y se establece el desarrollo de la carrera militar y el cambio de actividad.

Con la entrada en vigor de esta Ley, queda derogada la disposición adicional quinta de la L17/99 y todas las disposiciones de igual o inferior rango (MINISTERIO DE DEFENSA, 2006a, pág 4564). La principal consecuencia es que queda sin efecto la normativa existente hasta ese momento de reincorporación del personal militar al mercado laboral. Como se ha visto, la entrada en vigor de la L8/2006 supuso un retroceso en las medidas de apoyo a la reincorporación del

personal profesional de tropa al mercado laboral, al haber dejado sin vigencia el escaso pero ya existente desarrollo normativo de la L17/99.

El siguiente hito temporal y normativo se encuentra en el año 2009 en la Orden Ministerial 2/2009, de 22 de enero, por la que se regula el desarrollo profesional de los MPTM, centrándose en las actividades formativas, orientación profesional y otros apoyos para el cambio de actividad profesional.

La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derecho y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, hace referencia a la reincorporación del personal militar a la vida laboral, en la que de una manera genérica se establece que *“Se ofrecerán a los miembros de las Fuerzas Armadas programas de incorporación a otros ámbitos laborales acordes con su empleo, titulaciones, años de servicio e intereses profesionales”* (MINISTERIO DE DEFENSA, 2011, pág 20599).

JUSTIFICACION Y OBJETO DEL TRABAJO.

Como hemos visto en los antecedentes, la implementación de medidas para facilitar la reincorporación del personal MPTM al mercado laboral al finalizar su relación de servicios temporal supone una preocupación y una prioridad para el Ministerio de Defensa. Estas medidas se basan en dos premisas: facilitar a este colectivo su continuidad laboral y aprovechar el desarrollo de las capacidades adquiridas durante su tiempo de servicio una vez finalizado su compromiso.

El objeto de este trabajo de investigación es determinar si las medidas de desvinculación y reincorporación al mercado laboral actualmente implementadas dan cobertura a las necesidades del personal MPTM que tiene previsto finalizar su compromiso de carácter temporal en las Fuerzas Armadas en la década 2020-2030.

OBJETIVOS E HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.

La investigación se desarrollará partiendo de la siguiente hipótesis: **“Las actuales medidas de desvinculación y reincorporación al mercado laboral son insuficientes”**

Con objeto de desarrollar esta investigación, se considera necesario el definir el objetivo principal y unos objetivos parciales que nos permitan alcanzar el mismo, en una secuencia lógica y rigurosa de análisis.

Objetivo principal: verificar si los mecanismos puestos en marcha por las Fuerzas Armadas para facilitar la desvinculación y reincorporación al mercado laboral del personal militar cumplirán con su finalidad en la década 2020-2030.

- **Objetivo parcial 1:** Efectuar una estimación sobre la previsión de efectivos anuales de Tropa y Marinería que se encontrarán entre los rangos de 40 y 45 años de edad en la década 2020-2030.
- **Objetivo parcial 2:** Analizar las medidas de desvinculación que se están aplicando en las Fuerzas Armadas en función a las necesidades reales del mercado laboral, determinando los efectivos anuales que tienen acceso a las mismas.

Objetivo secundario: proponer, en caso de que la hipótesis se valide, nuevas acciones a implementar para incrementar la efectividad de la desvinculación.

DELIMITACIÓN DE FACTORES.

Una vez definida la hipótesis, el objetivo principal y los objetivos parciales, se determinan los límites que se van a considerar para el desarrollo de este trabajo.

- a) El primer límite es la muestra de personal, considerándose únicamente el personal MPTM que mantenga una relación de carácter temporal mediante compromiso de larga duración con las Fuerzas Armadas.
- b) El segundo límite establecido es temporal, la década 2020-2030. El motivo principal de considerar este marco temporal se basa en las estadísticas efectuadas por el Ministerio de Defensa (MINISTERIO DE DEFENSA, 2017b, pág 116), en la que se puede observar el incremento exponencial de personal que estará afectado por las condiciones establecidas en el primer límite definido anteriormente.
- c) Por último, el tercer límite se circunscribe a las medidas de desvinculación que están en vigencia.

Es necesario definir indicadores cuantificables que permitan validar o descartar la hipótesis principal de este trabajo. Para ello, se determina que la hipótesis quedará validada si al menos el 75% del personal MPTM objeto del estudio en la década 2020-2030 ha dispuesto de la oportunidad para acogerse a alguna de las medidas de desvinculación que facilite su reincorporación al mercado laboral.

METODOLOGÍA.

El desarrollo de este trabajo se basará en el método analítico-sintético, lo que nos permite descomponer el objeto de la investigación en dos partes diferenciadas: el personal que se desvinculará de las Fuerzas Armadas y las medidas de desvinculación actualmente implementadas en el seno de las mismas.

Realizado el análisis individual se integrarán y estudiarán de manera holística e integral.

La aplicación del método se basará en las siguientes técnicas: la estadística descriptiva para el análisis de la evolución del personal, la técnica de descripción narrativa incluyendo técnicas visuales (diagramas, tablas y graficas) y técnicas comparativas que permitan estudiar los supuestos planteados.

ESTRUCTURA GENERAL DEL TRABAJO.

La primera parte del trabajo, Capítulo I, se basa en el análisis estadístico de la evolución del personal MPTM desde la plena profesionalización de las Fuerzas Armadas españolas, con el objetivo de realizar una prospectiva del personal que finalizará su compromiso de larga duración y, por tanto, su relación de servicio, en la década 2020-2030. Se realizará un estudio de efectivos y una prospectiva del personal a nivel nacional y una particularizado por Comunidades Autónomas de efectivos.

En el capítulo II, se realizará un análisis de las medidas de desvinculación y reincorporación al mercado laboral para el personal MPTM con una relación de servicios con carácter temporal. Se iniciará el estudio de una manera generalizada a todo el Territorio Nacional, para posteriormente determinar por Comunidades Autónomas el número de militares afectados por las políticas implementadas.

En el capítulo III se expondrán los resultados de la investigación, mediante una comparación entre la prospectiva de personal que finaliza su relación de servicios y el alcance de las medidas de desvinculación que actualmente se están llevando a cabo por el departamento. En caso que la hipótesis quede validada tras estos resultados, se expondrán una propuestas de nuevas acciones a implementar que mejoren los procesos de desvinculación y reincorporación al mundo laboral.

CAPITULO I. EVOLUCIÓN DE EFECTIVOS DE TROPA

1. SITUACIÓN DE EFECTIVOS HASTA 2006.

La suspensión del Servicio Militar Obligatorio en el año 2002, supuso un paso fundamental para la plena profesionalización de las Fuerzas Armadas. En este contexto y considerando los condicionantes existentes en ese momento, es fundamental definir la situación de los efectivos de MPTM. Parte del personal que accedió en esta primera fase es precisamente el objeto de nuestra investigación, al finalizar su relación de servicio temporal con las Fuerzas Armadas en la década 2020-2030.

El primer factor que debemos considerar es que previo a la plena profesionalización de las Fuerzas Armadas, se dispuso un modelo de reclutamiento mixto, conviviendo durante unos años la Tropa de reemplazo con los primeros efectivos de Tropa Profesional. Como consecuencia, en el año 2002, tras la suspensión definitiva del sistema de leva obligatoria, ya se disponen de un importante número de efectivos profesionales de tropa — 64950 efectivos de Tropa y Marinería profesional (MINISTERIO DE DEFENSA 2002).

Hasta el año 1999, los miembros del voluntariado especial con tres años de servicio podían acceder a la modalidad de militar de Tropa y Marinería de carácter profesional no permanente mediante el sistema de concurso-oposición, hasta un máximo de ocho años de servicio en las Fuerzas Armadas, sin considerar el tiempo servido durante el servicio militar obligatorio (JEFATURA DEL ESTADO, 1989, art 104 a 107). Con la entrada en vigor de la Ley 17/99, se incrementa el tiempo de permanencia como MPTM hasta los doce años de servicio o 35 años de edad (MINISTERIO DE DEFENSA, 1999, art 92 a 96). Este cambio normativo pretende una mayor estabilidad de esta clase de personal militar, con objeto de incrementar la eficacia de las Fuerzas Armadas mediante un mayor aprovechamiento de las capacidades adquiridas, tanto en la enseñanza de formación como en el desarrollo de sus cometidos. Entre las condiciones de acceso a esta relación de servicios de carácter temporal, se debe estar en posesión de la titulación académica que se determine en cada convocatoria.

Para el acceso a la condición de Tropa y Marinería, se definen en las convocatorias cuatro categorías o niveles de estudios:

- Nivel 1: Certificado de escolaridad.

- Nivel 2: Graduado de Escolaridad o 2º Curso de la Enseñanza Secundaria Obligatoria en su totalidad.
- Nivel 3: Enseñanza Secundaria Obligatoria o haber superado la prueba de acceso a los ciclos formativos de la Formación Profesional Específica de grado medio.
- Nivel 4: Formación Profesional de Primer Grado, Técnico de Grado Medio o haber superado la prueba de acceso a los ciclos formativos de la Formación Profesional Específica de Grado Superior (MINISTERIO DE DEFENSA, 2006b, pág 1658).

Todo el personal militar de Tropa y Marinería profesional debe disponer, al menos, del certificado de escolaridad, dato importante cuando, en el desarrollo de la investigación, se establezcan y se analicen las medidas de desvinculación.

La evolución de los efectivos en los inicios del sistema de reclutamiento mixto y en el momento de la plena profesionalización de las Fuerzas Armadas no eran alentadores, tal y como se puede deducir de la evolución de los mismos en esos primeros años¹.

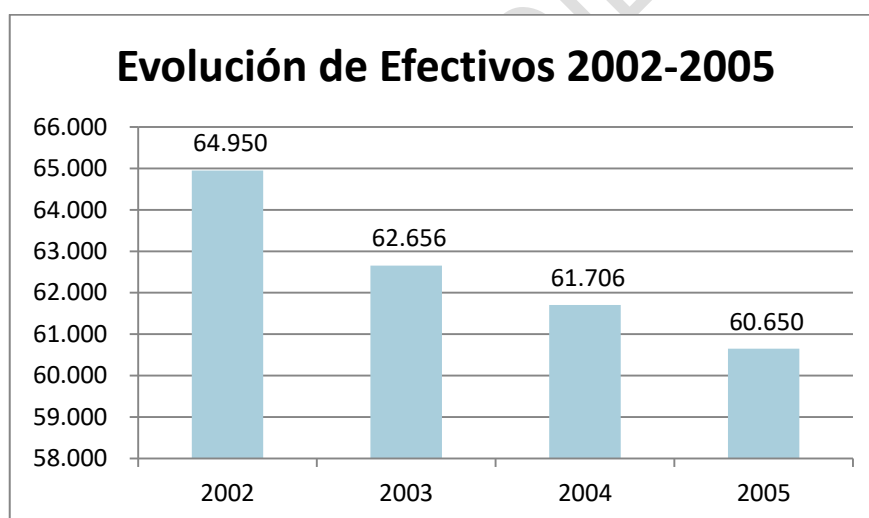


Gráfico 1. Evolución efectivos 2002-2005.

Fuente: Anuarios Estadísticos Militares 2002-2005 (MDEF)

La entrada y salida de personal MPTM suponía un flujo que generaba una inestabilidad importante en la operatividad de las Fuerzas Armadas y un decrecimiento permanente de los efectivos de los Ejércitos. Por contrapartida, la edad media en estos años del personal de Tropa y Marinería se mantuvo constante o cuasi constante (24 años). Un factor importante a analizar es la evolución de la edad media del personal en tanto en cuanto este factor determina el número de personal MPTM a desvincularse anualmente en el marco temporal establecido.

¹ Datos estadísticos desarrollados en apartado 2 del Anexo A.

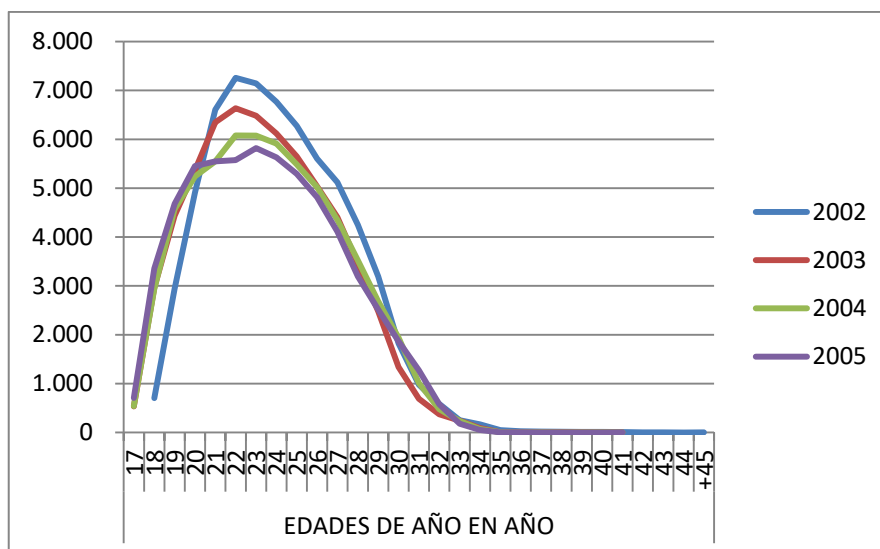


Gráfico 2. Evolución edades efectivos 2002-2005.

Fuente: Anuarios Estadísticos Militares 2002-2005 (MDEF)

La situación a finales del año 2005 era complicada y se requería actuar con celeridad para minimizar los efectos producidos por la escasa capacidad de reclutamiento. Era necesario mejorar las condiciones laborales, principalmente tipo de relación temporal y duración de la misma, así como medidas de desvinculación adecuadas para el personal MPTM, antes de que el sistema colapsase por falta de personal. Por este motivo, un año antes de aprobarse la Ley de la Carrera Militar, se aprobó la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería.

2. LEY 8/2006. EVOLUCIÓN EFECTIVOS HASTA 2017.

En abril del año 2006, dado que el sistema en vigor no permitía alcanzar los objetivos fijados de cobertura, se aprueba la Ley 8/2006 de Tropa y Marinería. *“Esta ley establece un nuevo sistema con la finalidad principal de consolidar la plena profesionalización. Para conseguir este objetivo se posibilita al soldado y marinero una prolongada relación temporal con las Fuerzas Armadas y, a su término, un abanico de salidas laborales y unas medidas socioeconómicas que tienen en cuenta los años de servicio realizados, con la pretensión de que prestar servicio en las Fuerzas Armadas se configure como una opción más atractiva para muchos de nuestros jóvenes”* (MINISTERIO DE DEFENSA, 2006a, pág 4559).

En esta nueva normativa se establece el objetivo de consolidar la profesionalización de las Fuerzas Armadas, a base de aumentar el plazo de la relación de servicios temporal y unas medidas adecuadas de desvinculación de las Fuerzas Armadas.

La aplicación de esta nueva normativa y el inicio de la crisis económica en nuestro país supusieron un incremento considerable de personal, tal y como se deduce del siguiente gráfico²:

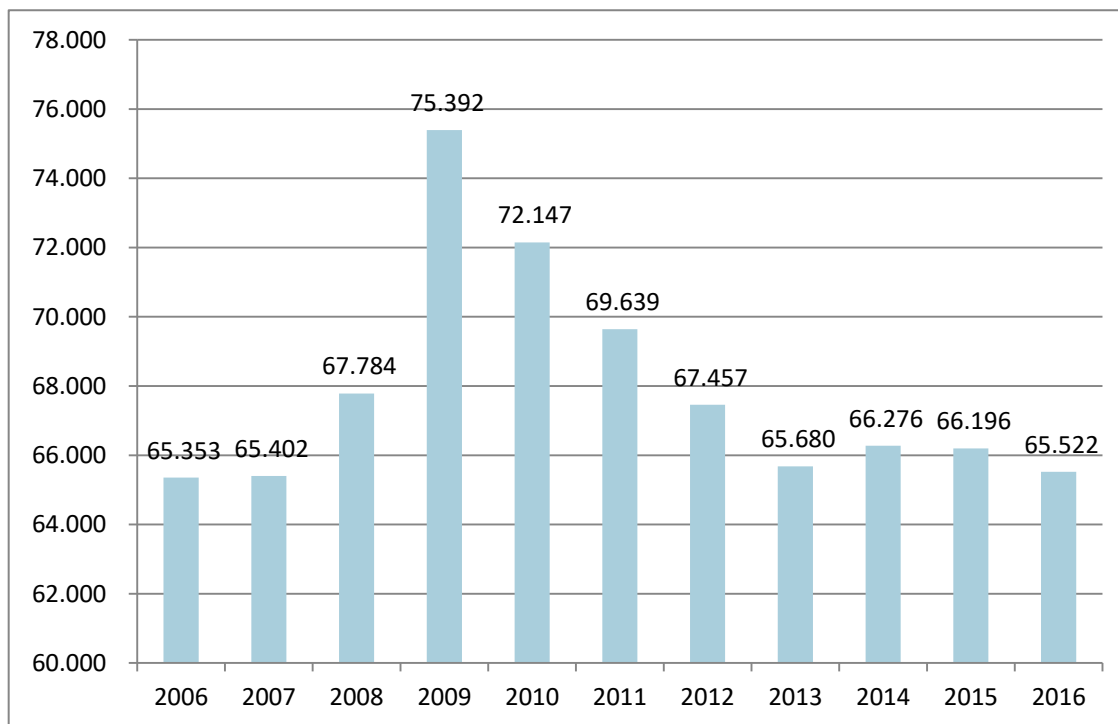


Gráfico 3. Evolución efectivos 2006-2016.

Fuente: Anuarios Estadísticos Militares 2006-2016 (MDEF)

Además del incremento de efectivos, en ninguno de los años anteriores se había sobrepasado la cantidad de 65000, la nueva Ley mejoraba, con carácter retroactivo, las condiciones temporales del personal MPTM que habían accedido a su condición de militar en aplicación de la Ley 17/99.

La entrada en vigor de la nueva Ley de Tropa ha supuesto un envejecimiento del personal de esta Escala, pero además, en los próximos años, un elevado número de personal finalizará su relación de servicios de carácter temporal al cumplir la edad legalmente establecida.

Dado que el límite de edad para el acceso a la condición de militar de Tropa es de 29 años (JEFATURA DEL ESTADO, 2008, pág 51846), se analizarán el colectivo de MPTM que en el año 2016 tienen una edad igual o superior a 26 años de edad, dado que dicho límite es el que nos establece el marco temporal que se ha determinado para el desarrollo de este trabajo.

No se dispone de información estadística de acceso por edades en las convocatorias de MPTM en años anteriores, por lo que no es posible establecer

² Datos estadísticos desarrollados en el apartado 2 del Anexo A.

una previsión del personal que ingresará en el año 2018 con 28 y 29 años de edad y en el año 2019 con 29 años de edad. En cualquier caso, aunque puede afectar a los resultados finales de la investigación, se debe considerar que afectaría en el sentido de validar la hipótesis planteada al incrementarse el número de efectivos sujetos a medidas de desvinculación.

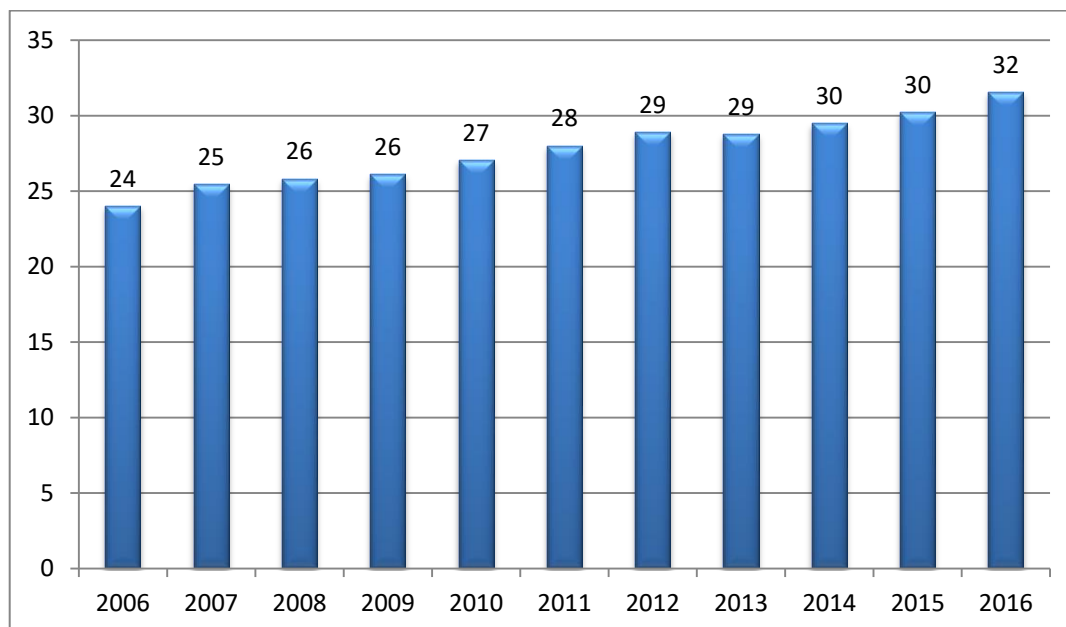


Gráfico 4. Evolución edades medias efectivos MPTM 2006-2016.

Fuente: Anuarios Estadísticos Militares 2006-2016 (MDEF)

Además de las novedades legislativas descritas, en el año 2006, se modifican los requisitos para acceder al compromiso de larga duración, exigiendo la titulación de Graduado en Educación Secundaria o equivalente a la firma del correspondiente compromiso, con la salvedad que esta modificación afecta solamente a aquel personal militar de tropa que acceda a la enseñanza de formación partir de la entrada en vigor de la norma, quedando exentos de cumplir con dicho requisito el personal de tropa que ya se encuentre en los centros de formación y el que disponga de un compromiso vigente a la entrada en vigor de la Ley de Tropa y Marinería (MINISTERIO DE DEFENSA, 2006a, págs 37751-37752).

El último cambio legislativo a tener en consideración, se produce en el año 2010, momento a partir del cual, las convocatorias para el acceso a la condición de militar de Tropa y Marinería Profesional exigen entre sus requisitos el acreditar el nivel de estudios de Educación Secundaria Obligatoria o haber superado la prueba de acceso a los ciclos formativos de la Formación Profesional de grado medio o equivalentes –nivel 3 del sistema anterior de requisitos académicos (MINISTERIO DE DEFENSA, 2010, pág 94897).

Esta modificación es importante por dos aspectos; primero, el personal puede acceder al compromiso de larga duración, al disponer de la titulación exigida, desde el momento de incorporación a las Fuerzas Armadas; y, segundo, al disponer de una titulación de Educación Secundaria Obligatoria se incrementan las posibilidades de mejorar su formación mediante distintas medidas de desvinculación orientadas a las necesidades del mercado laboral en cada período.

3. OTRAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

Hasta ahora, se han analizado los datos del personal de Tropa y Marinería con una relación de carácter temporal en la situación de Servicio Activo. Se debe analizar el personal que se encuentra en otras situaciones administrativas, dado que puede reincorporarse al Servicio Activo y, por tanto, puede afectar el número de personal MPTM a considerar.

Se definen las siguientes situaciones administrativas para el personal con una relación de carácter temporal (MINISTERIO DE DEFENSA, 2007, págs 47377 a 47682): Servicios especiales, Excedencia (excepto por servicios en el sector público), suspenso de funciones y suspenso de empleo.

Analizando la serie histórica 2002-2016, del personal militar de tropa temporal que se ha encontrado en alguna de estas situaciones administrativas se obtienen los siguientes datos estadísticos³:

- a) La mediana de personal es de 365 efectivos, lo que supone un 0.54% de personal en comparación con la evolución del personal en servicio activo.
- b) El máximo número de personal en cualquiera de las situaciones administrativas descritas anteriormente es de 655 militares, de los cuales 9 se encontraban en situación de servicios especiales, 610 tenían concedida algún tipo de excedencia, 24 estaban suspenso de funciones y 12 estaban suspensos de empleo.
- c) Aunque inicialmente podríamos suponer que este es un número considerable, debemos tener en cuenta que este personal se encuentra distribuido entre los años de servicio considerados para la carrera militar del personal temporal, 27 años de servicio máximos y 16 años de servicio mínimos.

³ Datos estadísticos desarrollados en el apartado 3 del Anexo A

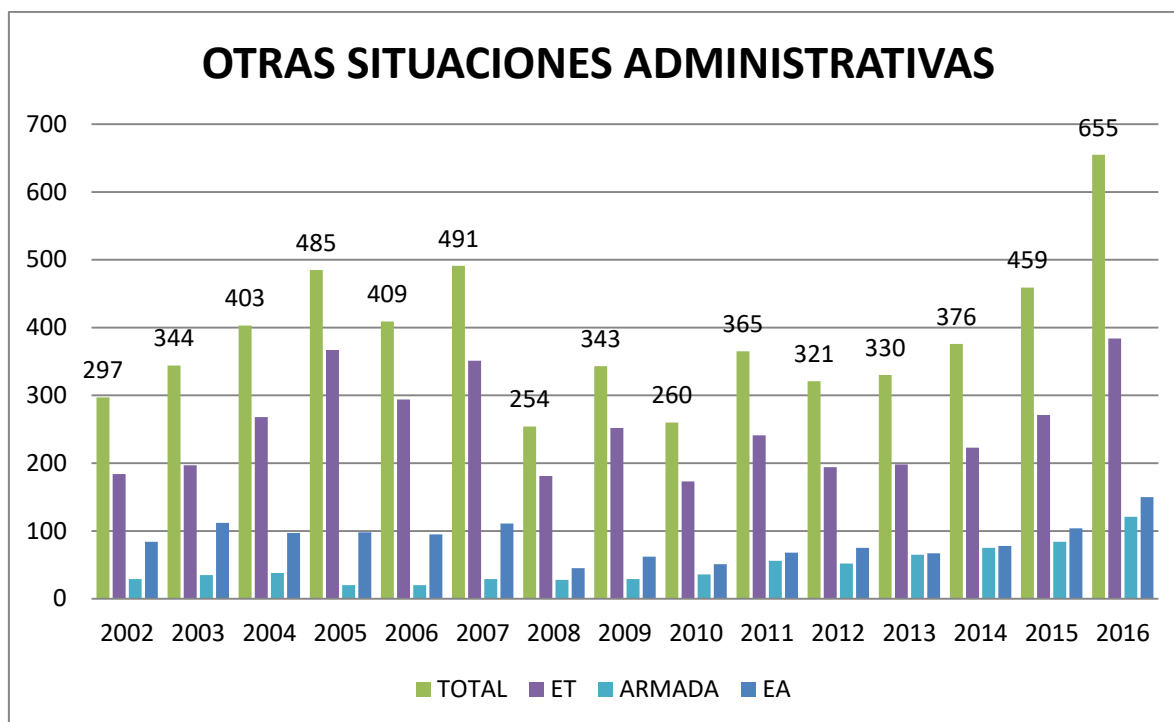


Gráfico 5. Evolución personal en otras situaciones administrativas 2002-2016.

Fuente: Anuarios Estadísticos Militares 2002-2016 (MDEF)

Una vez finalizado el análisis, se deduce que el dato obtenido es despreciable no influenciando en el estudio. Por tanto, no se considerará al personal en situaciones administrativas diferentes a Servicio Activo.

4. EVOLUCIÓN Y DISTRIBUCIÓN AUTONÓMICA.

La distribución geográfica de efectivos por Comunidades Autónomas es un factor importante a considerar porque la distribución de las Unidades de las Fuerzas Armadas no es la misma en todas las comunidades y por tanto, los efectivos no están distribuidos homogéneamente por todas y cada una de estas regiones geográficas.

El no considerar el análisis de los efectivos por Comunidades supondría desvirtuar la conclusión de la investigación, pudiendo llegar incluso a validar la hipótesis de una manera errónea.

Analizando la evolución cronológica de efectivos por Comunidad Autónoma desde el año 2002, se obtiene la siguiente distribución porcentual de los efectivos con carácter temporal de Tropa y Marinería⁴:

⁴ Datos estadísticos desarrollados en el apartado 4 del Anexo A.

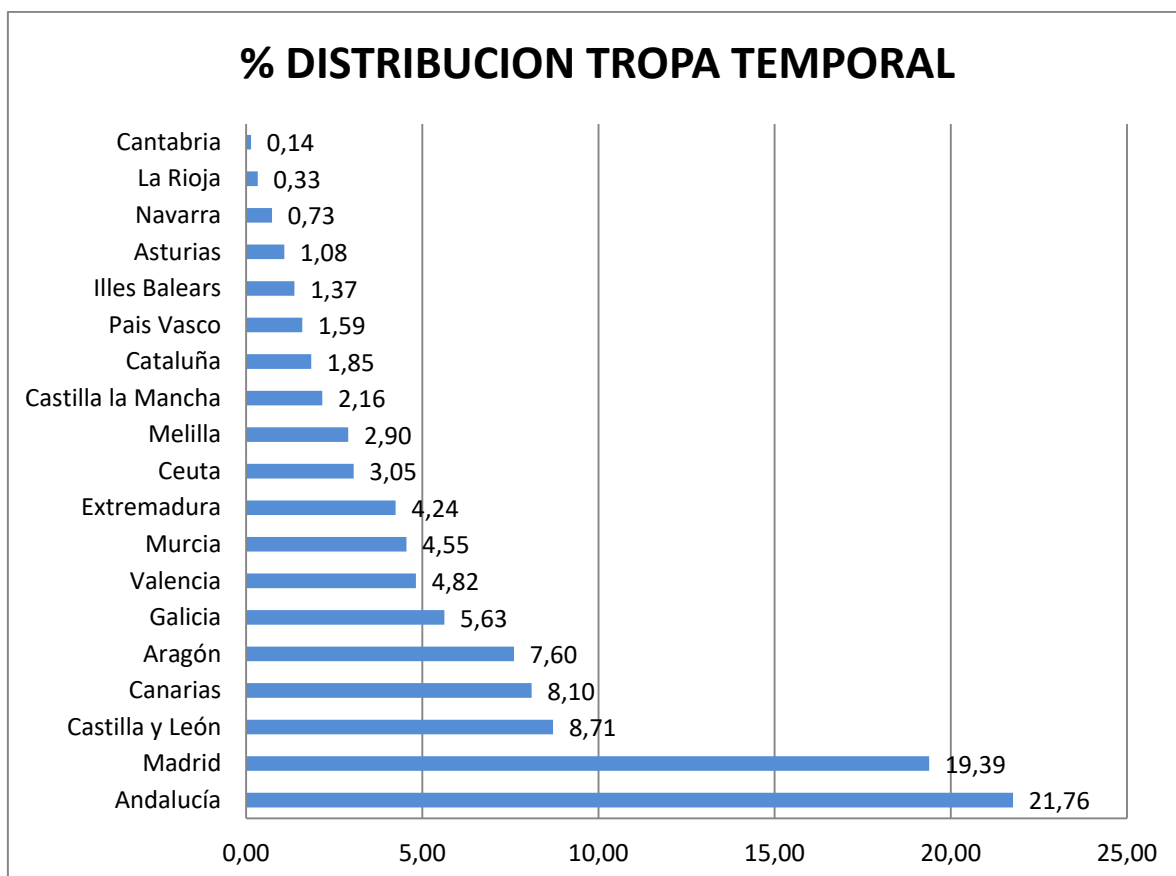


Gráfico 6. Distribución de tropa temporal destinada por CCAA.

Fuente: Anuarios Estadísticos Militares 2002-2016 (MDEF)

Como se observa del gráfico, la distribución no es homogénea, tal y como se ha supuesto anteriormente. Con los datos obtenidos, se puede deducir en que Comunidades Autónomas se requiere un mayor esfuerzo en el desarrollo y aplicación de medidas de desvinculación, con el objeto de conseguir una mayor eficacia y eficiencia de las mismas.

5. PROSPECTIVA EVOLUCIÓN HASTA 2030.

Finalizado el análisis de las variables independientes, se realiza una prospectiva de evolución de efectivos hasta el año 2030, en función de los siguientes parámetros⁵:

- Se considera la evolución de efectivos establecidos en los Anuarios Estadísticos de Defensa desde el año 2002 al 2016 (a.i).
- Se considera la aplicación de las medidas de desvinculación fundamentalmente al personal con una edad comprendida entre los 40 y los 45 años de edad, no incluyéndose al personal desvinculado de las

⁵ Datos estadísticos desarrollados en el apartado 5 del Anexo A.

Fuerzas Armadas que se encuentre en situación de desempleo en los dos años posteriores a la finalización de su contrato (MINISTERIO DE DEFENSA 2009), ni al personal de nueva incorporación en años posteriores que pudiera cumplir los límites de edad establecidos por no disponer de información que permitan su cuantificación.

- c) Se establece la secuencia por cumplimiento de edad de los efectivos, teniendo en consideración que el personal objeto de nuestra investigación debe haber cumplido como mínimo, los 26 años de edad en el año 2016, para estar incluido en la población objeto del estudio.
- d) Las secuencias de efectivos obtenidas se estudian de manera individualizada, obteniéndose la mediana de personal que permanece en las Fuerzas Armadas hasta la edad de 45 años, considerando que la atrición⁶ de personal es lineal en los periodos analizados.

Considerando el procedimiento de cálculo descrito se obtienen los siguientes datos:

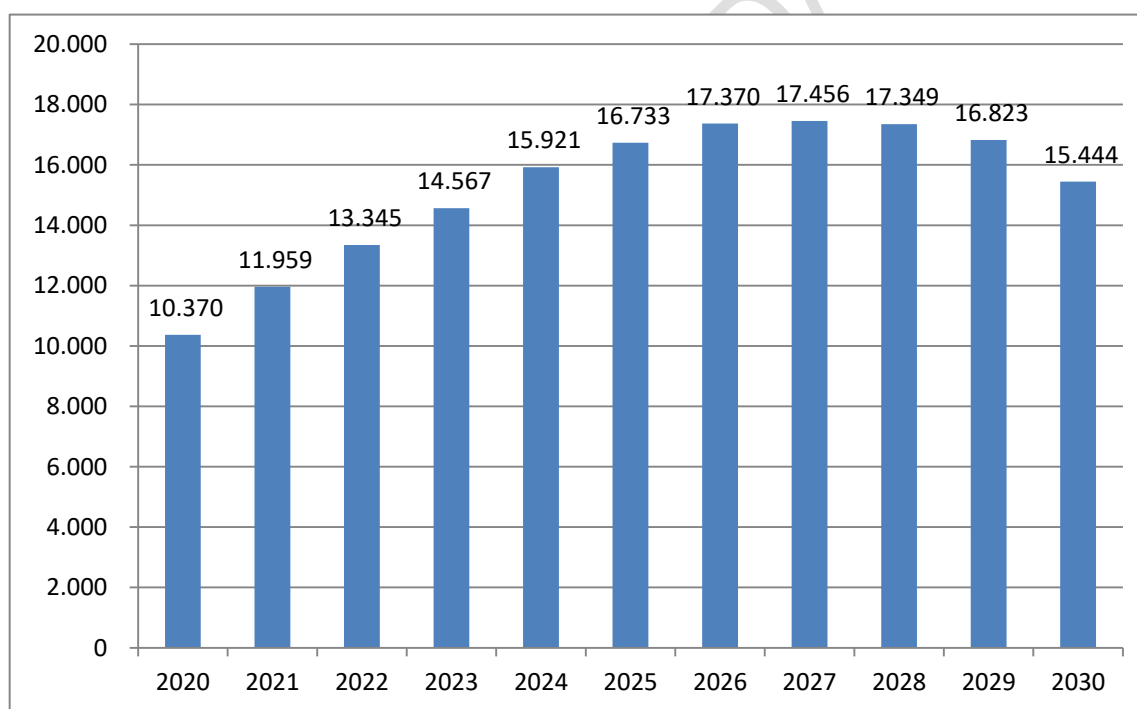


Gráfico 7. Prospectiva desvinculación tropa temporal con edad 40-45.

Fuente: Datos obtenidos estadísticamente por el autor

El número de efectivos que finaliza su relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas desde el año 2020 se incrementa anualmente hasta el año 2027, momento a partir del cual empieza a decrecer.

⁶ **Atrición o nivel de atrición:** se define este término como el tanto por ciento de la población objeto de estudio que finaliza su relación de servicios anualmente con las Fuerzas Armadas.

Realizada la prospectiva y teniendo en consideración la distribución geográfica establecida en el apartado anterior, se estima que es necesario disponer de medidas de desvinculación para el personal que se expone en la siguiente tabla:

	Andalucía	Madrid	Castilla y León	Canarias	Aragón	Galicia	Valencia	Murcia	Extremadura	Ceuta	Melilla	Castilla la Mancha	Cataluña	País Vasco	Illes Balears	Asturias	Navarra	La Rioja	Cantabria
2020	2257	2011	903	840	788	584	500	472	440	316	301	224	192	165	142	112	76	34	14
2021	2602	2319	1042	969	909	673	576	544	507	365	347	258	221	190	164	129	87	39	17
2022	2904	2588	1162	1081	1014	751	643	607	566	407	387	288	247	212	183	144	97	44	18
2023	3170	2825	1269	1180	1107	820	702	663	618	444	422	315	269	232	200	157	106	48	21
2024	3464	3087	1387	1290	1210	896	767	724	675	486	462	344	295	253	218	172	116	52	23
2025	3641	3245	1457	1355	1272	942	807	761	709	510	485	361	310	266	229	181	122	55	24
2026	3780	3368	1513	1407	1320	978	837	790	736	530	504	375	321	276	238	188	127	57	25
2027	3798	3385	1520	1414	1327	983	841	794	740	532	506	377	323	278	239	189	127	57	25
2028	3775	3364	1511	1405	1319	977	836	789	736	529	503	375	321	276	238	187	127	57	25
2029	3661	3262	1465	1363	1279	947	811	765	713	513	488	363	311	267	230	182	123	55	24
2030	3361	2995	1345	1251	1174	869	744	703	655	471	448	334	286	246	212	167	113	51	22

Tabla 1. Prospectiva desvinculación de tropa temporal por Año y CCAA

Fuente: Datos obtenidos estadísticamente por el autor

CAPITULO II. MEDIDAS DE DESVINCULACIÓN

1. MEDIDAS DE FORMACIÓN O APOYO A LA FORMACIÓN.

Es responsabilidad del Ministerio de Defensa el desarrollo de medidas que faciliten la reincorporación laboral del personal MPTM.

Entre las acciones a desarrollar se contempla facilitar la obtención de títulos de FP de grado medio, certificados de profesionalidad y todos aquellos cursos que permitan adquirir, mejorar o actualizar conocimientos para incrementar las cualificaciones profesionales que amplíen las posibilidades de reintegrarse en el mercado laboral al finalizar la relación de servicios con las Fuerzas Armadas. En concreto y de manera prioritaria, se debe facilitar la formación en áreas relativas a las tecnologías y las comunicaciones (TIC), la prevención de riesgos laborales (PRL), medio ambiente, obtención de permisos de conducir y aquellos otros que se consideren de interés para su desarrollo profesional (MINISTERIO DE DEFENSA, 2006a, pág 4562).

En este apartado se van a analizar las medidas de formación para el empleo, en concreto los certificados de profesionalidad y los cursos de formación ocupacional dependientes del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social; y, aquellas otras orientadas a facilitar la adquisición de algún título del Sistema Educativo General dependiente del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MINISTERIO DE DEFENSA, 2009, pág 1652).

1.1. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO (FPE)

En el año 2002 se crea en España por primera vez el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, siendo su finalidad el normalizar e integrar las distintas formas de certificación y acreditación de las competencias y de las cualificaciones profesionales (JEFATURA DEL ESTADO, 2002, pág. 22438)

El principal eje de este modelo es el desarrollo del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mecanismo por el cual se pretende *“facilitar la integración y adecuación entre la formación profesional y el mercado laboral, así como la formación a lo largo de la vida, la movilidad de los trabajadores y la unidad de mercado”* (JEFATURA DEL ESTADO, 2002, pág 22441). El Catálogo

contendrá las cualificaciones profesionales que se identifiquen en el sistema productivo y la formación correspondiente a las mismas.

Con objeto de adaptarse de una manera dinámica a las variaciones del mercado laboral y a las cualificaciones profesionales que vayan generándose, se autoriza la realización de actividades formativas no incluidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones, procediéndose a su reconocimiento una vez que sean incluidas en dicho Catálogo.

Es importante, por tanto, proceder a la definición y diferenciación de dos conceptos relacionados pero no análogos: cualificación profesional y competencia profesional.

La cualificación profesional es *“el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral”* (JEFATURA DEL ESTADO, 2002, pág 22442). Esta cualificación se puede obtener por tres vías diferenciadas: a través del Sistema Educativo General (Formación Profesional), a través de la oferta de Formación para el Empleo (Certificado de Profesionalidad) o a través del reconocimiento de la experiencia laboral.

La competencia profesional es *“el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo”* (JEFATURA DEL ESTADO, 2002, pág 22442). Esta competencia no se encuentra reconocida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones.

La diferenciación de estos conceptos no solamente tiene implicaciones en la formación, sino que además tiene consecuencias en la posibilidad de reincorporación al mercado laboral. La cualificación es reconocida en todo el marco del espacio europeo, mientras que la competencia, no se reconoce a efectos de solicitud de empleo, ni en España ni en Europa. Además, esta diferencia tiene consecuencias en el proceso de acreditación de los Centros que imparten este tipo de enseñanza, al ser necesario obtener la consideración de Centro Adscrito por el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) para el desarrollo de los Certificados de Profesionalidad y el reconocimiento de la experiencia laboral (JEFATURA DEL ESTADO, 2015, pág 79801).

El Ministerio de Defensa actualmente dispone de centros de formación adscritos e inscritos. Actualmente no existe una norma que regule, dentro del ámbito del Ministerio de Defensa, el procedimiento de inscripción y/o adscripción de los Centros de Formación para el Empleo, siendo este procedimiento realizado de

manera autónoma por las distintas Unidades, Centros y Organismos (UCO) de las Fuerzas Armadas.

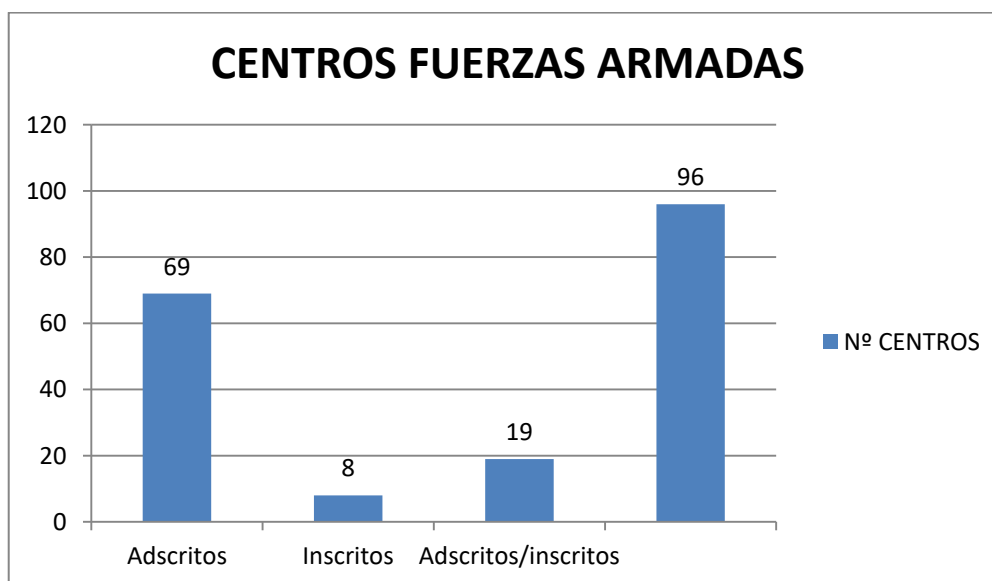


Gráfico 8. Centros FAS autorizados cursos Formación para el Empleo.

Fuente: Propia. Datos obtenidos de la web del Servicio Público de Empleo Estatal

El Ministerio de Defensa cuenta con un total de 96 centros adscritos, inscritos o ambos en el Servicio de Empleo Público Estatal y por tanto habilitados legalmente para impartir cualquier tipo de formación para el empleo, Certificados de Profesionalidad o cursos de formación para el empleo.

Es de reseñar la gran diferencia existente en cuanto a la existencia de Centros por Ejércitos, siendo un 82,3% Unidades, centros y Organismos (UCO) del Ejército de Tierra, un 7,3% UCO del Ejército del Aire, un 5,2% UCO del EMAD, un 4,2% UCO de la Armada y un 1% UCO del Órgano Central. La Armada no dispone de ningún buque inscrito como posible Centro de Formación para el desarrollo de Certificados de Profesionalidad.

No se ha desarrollado en el MINISDEF la opción de teleformación y, por tanto, los centros acreditados/inscritos no tienen acreditada esta modalidad de formación.

Cada uno de los centros de formación se encuentra autorizado a impartir la oferta formativa para el empleo se le ha concedido la autorización. Actualmente, los órganos del Ministerio de Defensa están autorizados en un total de trescientos ochenta (380) actividades formativas, de las cuales trescientas cuarenta y ocho

(348) tiene la consideración de Certificados de Profesionalidad, siendo las restantes (32) cursos de formación para el empleo⁷.

Estas actividades formativas se integran en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se ordenan de acuerdo a niveles de cualificación y por familias profesionales. Los niveles atienden a la competencia requerida para el desarrollo de las actividades profesionales teniendo en consideración una serie de criterios definidos en la normativa correspondiente, mientras que la ordenación por familias atiende a un criterio de afinidad de la competencia desarrollada (PRESIDENCIA, 2003, pág 34295)

A continuación se exponen a modo de resumen dos cuadros con las actividades formativas por familia profesional y por niveles para las que se encuentran acreditadas las distintas UCO del Ministerio de Defensa:

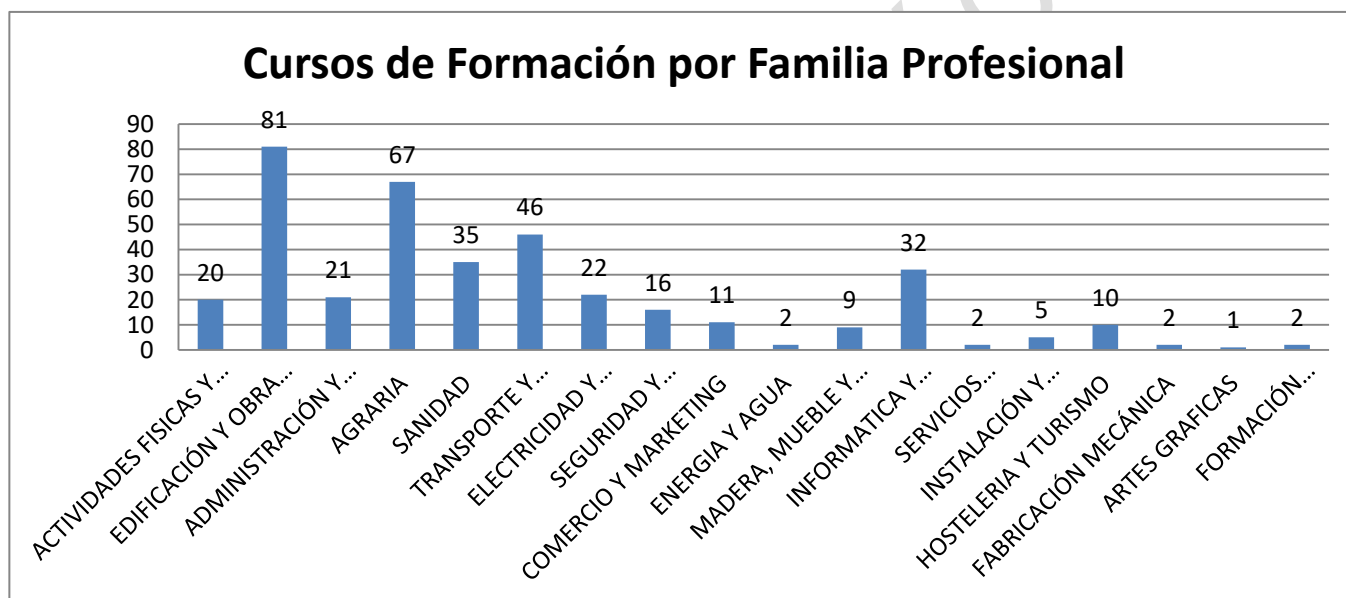
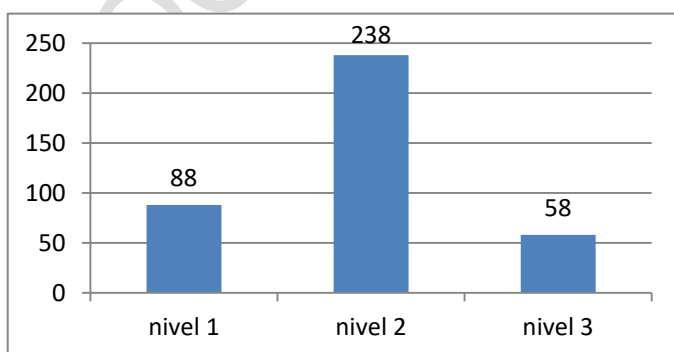


Gráfico 9 y Gráfico 10. Cursos de Formación por Familia Profesional y niveles.
Fuente: Propia. Datos obtenidos de la web del Servicio Público de Empleo Estatal



Vistas las capacidades de que dispone el Ministerio de Defensa para el desarrollo de esta medida de apoyo a la desvinculación para el personal MPTM se debe analizar, si los centros adscritos en el Servicio Público de Empleo Estatal se encuentran

⁷ Datos extraídos de la página del Servicio Público de Empleo Estatal con fecha 04 de diciembre de 2017. Disponible en: https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/centros_formacion/buscador_centros.html

distribuidos homogéneamente según las necesidades existentes y sobre todo según las necesidades que se plantearán en la próxima década. Esta distribución no es homogénea por Ejércitos; analicemos si lo es por Comunidades Autónomas.

La distribución de centros en relación a la distribución actual del personal es bastante equitativa en tantos por ciento, no existiendo grandes discrepancias entre ambas distribuciones.

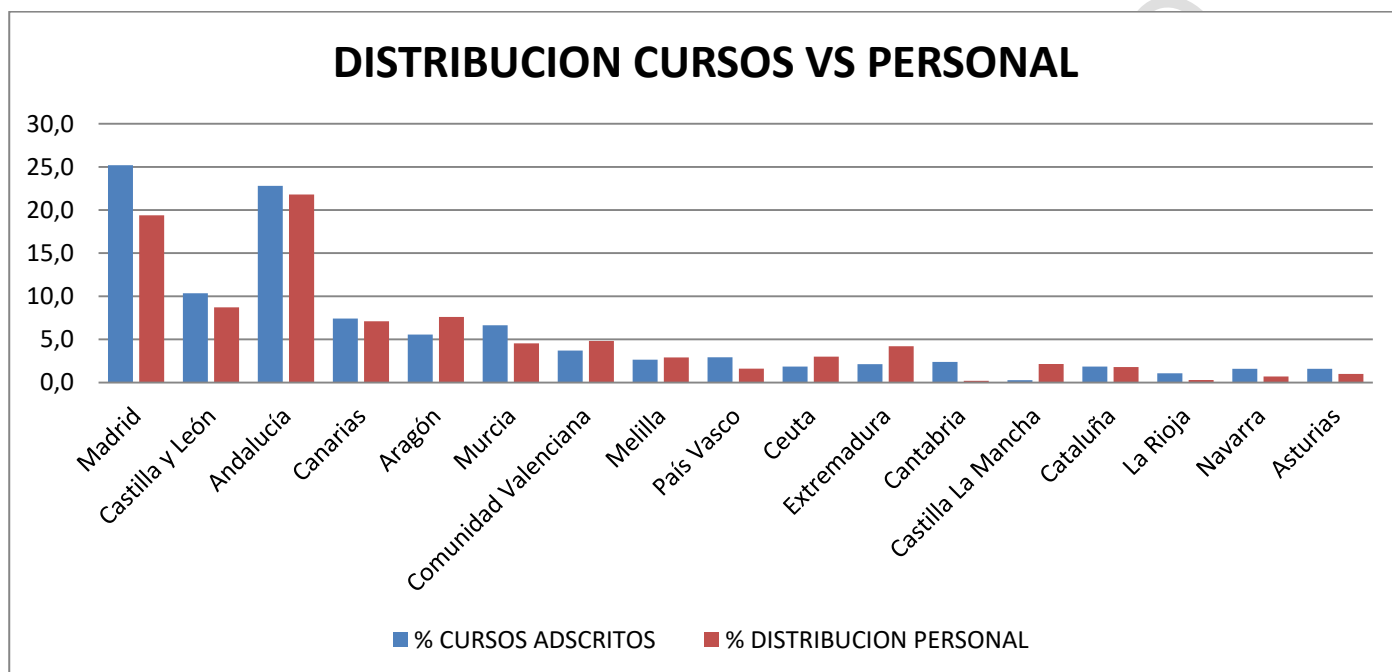


Gráfico 11. Comparación porcentual entre distribución cursos y de personal.

Fuente: Propia. Datos obtenidos de anuarios estadísticos militares y de la web del Servicio Público de Empleo Estatal

Hasta este momento, se ha analizado el marco teórico de los cursos de formación para el empleo en el ámbito del Ministerio de Defensa, pero no debemos obviar que este marco teórico se encuentra limitado anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado en cuanto a la dotación económica correspondiente para su desarrollo. Por ello, es necesario analizar la tendencia en la realización de estos cursos en el ámbito del Ministerio de Defensa con la finalidad de obtener el dato real de actividades formativas que se realizan y cuál es su traducción en número de efectivos que anualmente se benefician de dichas actividades.

Desde el año 2007 hasta el año 2014, último año en el que por parte de DIGEREM se han convocado cursos FPE, se han realizado una media de ciento

diecinueve (119) cursos anuales, lo que supone que las actividades formativas han tenido un alcance a 1819 MPTM⁸.

En la tabla siguiente se muestra la media de la distribución de cursos anuales por Comunidades Autónomas y el total de personal que ha participado en los cursos FPE de media anual por CCAA.

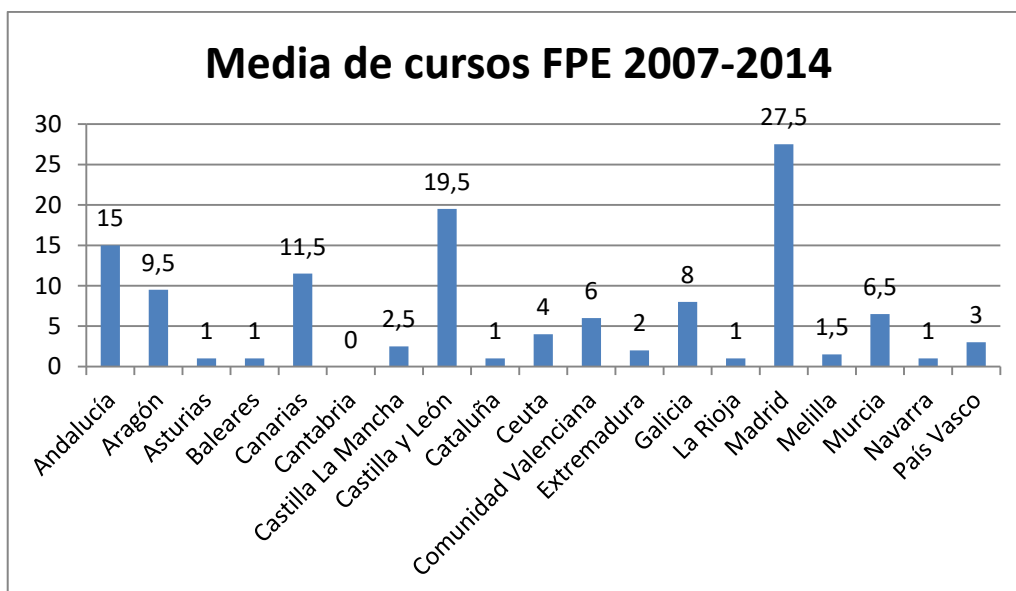


Gráfico 12. Media de cursos anuales de Formación para el Empleo en las FAS por CCAA.
Fuente: Propia. Datos obtenidos del Boletín Oficial de Defensa

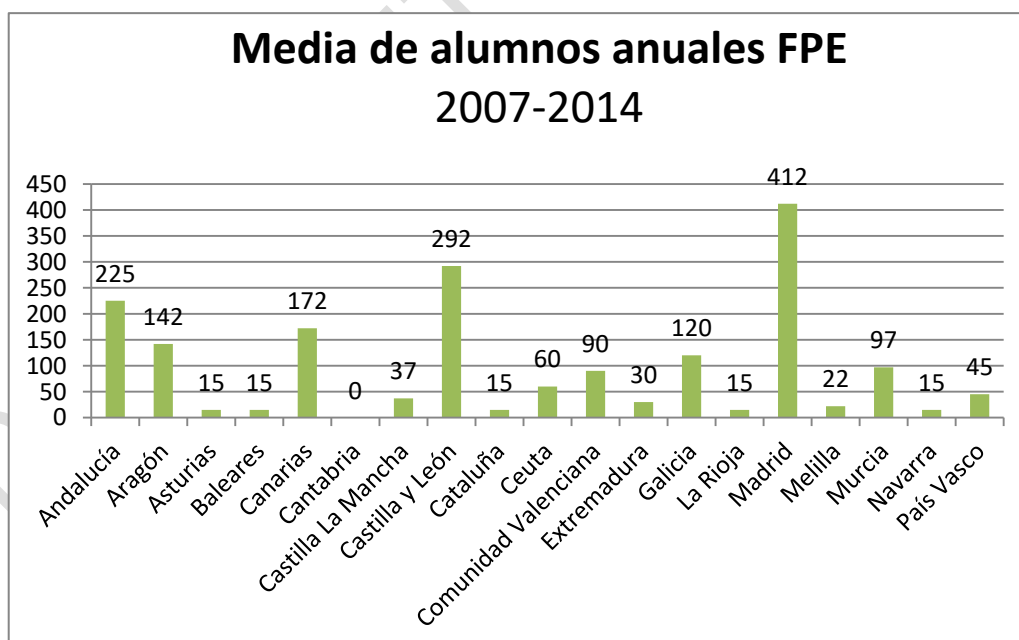


Gráfico 13. Media de alumnos participantes en los cursos de Formación para el Empleo en las FAS por CCAA.

Fuente: Propia. Datos obtenidos del Boletín Oficial de Defensa

⁸ Datos obtenidos por el autor de diversas Resoluciones publicadas en el Boletín Oficial de Defensa

Un aspecto importante es determinar si el desarrollo de actividades formativas que se está realizando está alineado con la normativa en vigor y con las necesidades del mercado laboral.

Con relación a la normativa, es de destacar que las acciones FPE se deberían dirigir a desarrollar las competencias de los MPTM en áreas relativas a las tecnologías de la información y las comunicaciones, prevención de riesgos laborales, medio ambiente, obtención de permisos de conducción y aquellos otros que se consideren de interés (MINISTERIO DE DEFENSA, 2006a, pág 4562).

Las familias profesionales que desarrollan las distintas áreas definidas anteriormente son las que se detallan a continuación (MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL 2013):

AREA	FAMILIA PROFESIONAL
Tecnologías de la información y las comunicaciones	Informática y Comunicación
Prevención de Riesgos Laborales	Transversal a todas las familias
Medio ambiente	Seguridad y medio ambiente Fabricación mecánica
Permisos de conducción	Transporte y mantenimiento de vehículos

Tabla 2.Relación áreas y familias profesionales
Fuente: Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre

Menos de un 50% de los cursos de formación para el empleo impartidos en el ámbito del MINISDEF se encuentran integrados en las familias profesionales prioritarias según la normativa vigente (Véase el gráfico 9).

El último concepto a analizar es si las acciones formativas desarrolladas se pueden considerar eficaces, es decir, representan una oportunidad adecuada para la reincorporación laboral del personal al que van destinadas. Para ello es necesario estudiar el mercado laboral actual y las tendencias del mismo.

En el período 2014 a 2016, se observa una tendencia positiva en la evolución de los empleos relacionados con Servicios de restauración, administrativos, operadores de instalaciones y maquinaria y ocupaciones elementales, suponiendo un 77% de las contrataciones con unas perspectivas favorables para el futuro.

Otros grupos que han experimentado un incremento significativo en la contratación son los relacionados con operadores de maquinaria, carretillas

elevadoras, logística y áreas profesionales de la familia de la Madera, mueble y corcho (MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, 2016, pág 93).

En general, las actividades formativas en las que se encuentran acreditadas las UCO del Ministerio de Defensa se encuentran integradas en las familias y áreas profesionales que se han expuesto anteriormente por lo que se puede concluir que, en un alto porcentaje, estas actividades se están desarrollando a base de las necesidades que requiere el mercado laboral actual.

1.2. SISTEMA EDUCATIVO GENERAL

El Ministerio de Defensa debe garantizar las medidas necesarias de formación de los MPTM con la finalidad de permitir la adquisición, actualización o ampliación de sus conocimientos, en aras de su desarrollo profesional y personal. Para ello, se facilitará el acceso y la obtención de titulaciones del Sistema Educativo General de Grado Medio de la Formación Profesional –en adelante FPGM (MINISTERIO DE DEFENSA, 2006a, pág 4562).

Al igual que sucede con las actividades formativas de los cursos FPE, la Formación Profesional se encuentra reglada y orientada por el Catalogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, regulándose en diversa normativa del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MINISTERIO DE EDUCACION, 2011, pág 86766).

La Formación Profesional del sistema educativo general se estructura en tres grados: básico, medio y superior.

El acceso a la FPGM se establece por siete posibles vías de acceso, siendo las más destacables, el estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o nivel académico superior y haber superado los módulos obligatorios de un programa de cualificación profesional inicial

Como se analizó en el Capítulo I, los MPTM que ingresaron en las Fuerzas Armadas en el año 2010 o posteriores disponen de la titulación de Graduado en ESO, por lo que podrían acceder a la realización de los ciclos formativos de Grado Medio.

El MINISDEF dispone de capacidad para desarrollar determinados ciclos formativos de Grado Medio en Centros Docentes Militares, autorizados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MINISTERIO DE EDUCACION, 2015, pág 101938). Actualmente, las Fuerzas Armadas disponen de un total de seis (6) centros docentes homologados para la impartición de la FPGM, lo que representa un 66,66% de los posibles centros a homologar.

CENTRO	CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR	CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO
Academia de Caballería (ET)	SI	SI
Academia de Artillería (ET)	SI	NO
Academia de Infantería (ET)	SI	NO
Academia de Ingenieros (ET)	SI	NO
Academia Logística (ET)	SI	SI
Escuela Especialidades «Antonio de Escaño». (Armada)	SI	SI
Escuela de Especialidades de la Estación Naval de la Graña» (ESENGRA). (Armada)	SI	SI
E. Infantería de Marina «General Albacete y Fuster» (Armada)	SI	SI
A. Básica del Ejército Aire «Virgen del Camino»	SI	SI

Tabla 3. Relación de centros docentes militares con ciclos de formación profesional

Fuente: MDEF

Desde la aprobación y publicación de la Orden en el año 2015, no se ha publicado ninguna convocatoria para la realización de cursos de FPGM en los centros de formación de las Fuerzas Armadas, ni presencial ni a distancia.

Por otra parte, el MINISDEF concede anualmente becas y ayudas para facilitar el acceso a los ciclos de formación profesional. Se establecen becas para el *“abono de la matrícula de un año académico correspondiente a los módulos/créditos aprobados de las titulaciones de FP publicadas en convocatoria de acuerdo con las cuantías aprobadas por las comunidades autónomas”* y ayudas para *“la adquisición de libros y material docente necesarios para cursar las titulaciones mencionadas así como los gastos de tramitación de titulación”* (MINISTERIO DE DEFENSA, 2017c, pág 10660).

Por primera vez desde la entrada en vigor de la Ley 8/2006 y Ley Orgánica 9/2011, se ha aprobado la concesión de 150 becas de formación para facilitar que el personal MPTM obtenga el título de Técnico de Grado Medio o Superior (MINISTERIO DE DEFENSA 2017d)

Se considera que la posibilidad teórica de acceder a cualquiera de las ayudas ofertadas estará directamente relacionada con la distribución por Comunidades

Autónomas del personal MPTM. Por ello, realizando la distribución porcentual teórica descrita anteriormente se establece el siguiente prorrateo:

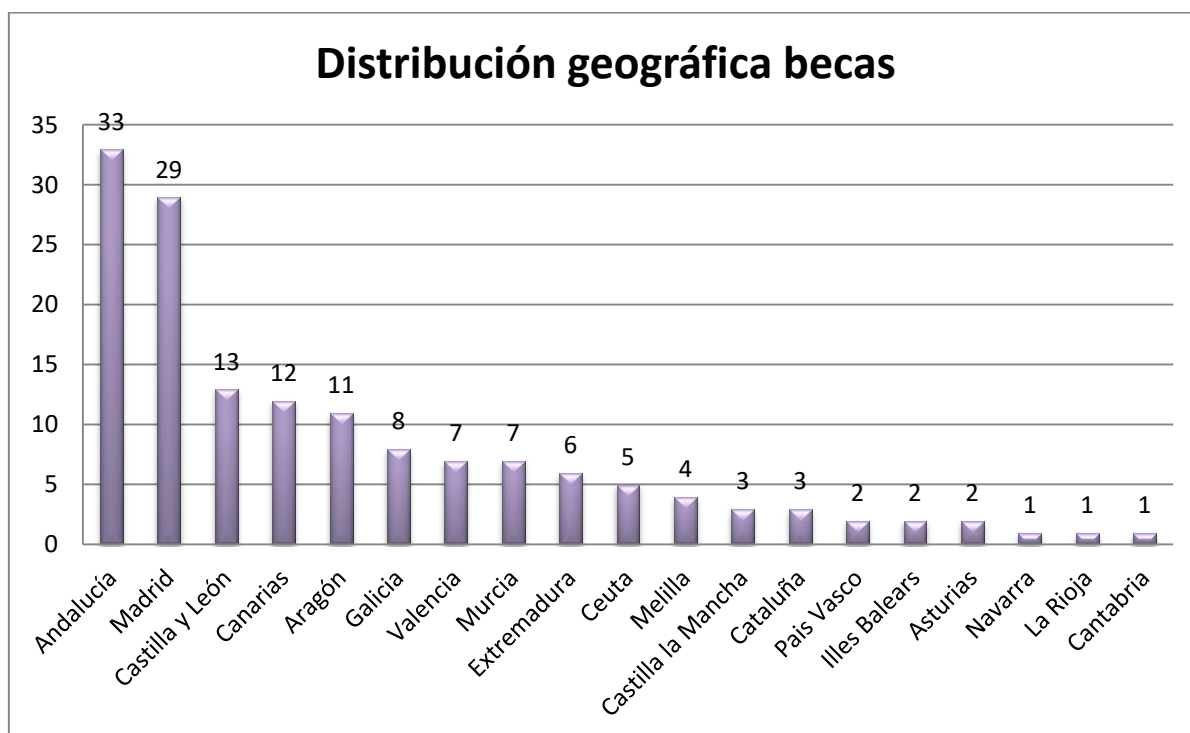


Gráfico 14. Distribución geográfica de becas a base de la distribución de personal.

Fuente: Propia.

En los últimos años se han realizado diversos cursos de apoyo para superar la prueba de acceso a ciclos formativos de Grado Medio o de Grado Superior. Esta medida no se considera en el desarrollo de este estudio al no proporcionar ninguna titulación del Sistema Educativo General.

1.3. OTRAS MEDIDAS EDUCATIVAS

Durante los años 2014 al 2017, por parte del Sistema de Aprovechamiento de Capacidades Profesionales del Personal Militar (SAPROMIL) se han realizado diversos cursos específicos centrados en técnicas de Ciberseguridad y en Gestión y Dirección de Proyectos. Estos cursos han sido realizados por un total de 232 militares, siendo la media de alumnos/año de 74 alumnos (SAPROMIL, 2017, pág 1)

A continuación se muestra la distribución teórica del desarrollo de los cursos realizados en el ámbito de SAPROMIL:

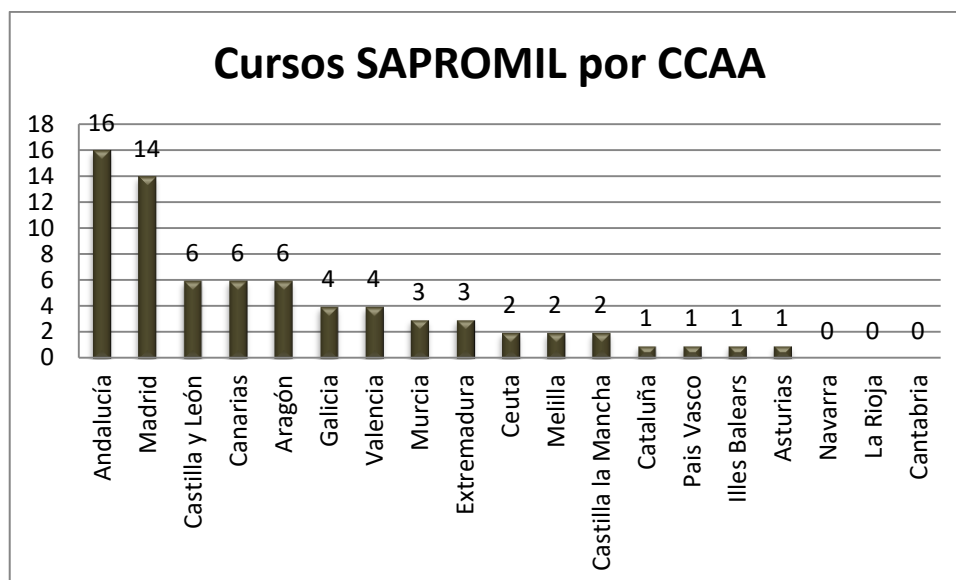


Gráfico 15. Distribución geográfica de cursos SAPROMIL a base de la distribución de personal.

Fuente: Propia

2. MEDIDAS DE REINCORPORACION LABORAL.

2.1. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

2.1.1. Ministerio de Defensa.

2.1.1.1. PERSONAL FUNCIONARIO ADSCRITO.

Desde la entrada en vigor de la Ley 8/2006, se ha efectuado reserva de plazas de acceso a funcionario para el personal MPTM en diferentes Cuerpos dependientes del Ministerio de Defensa (Cuerpo de Oficiales de Arsenales de la Armada, Cuerpo de Ingenieros Técnicos de Arsenales de la Armada, Escala de Científicos de la Defensa, etc.).

De las convocatorias analizadas, a base de los requerimientos académicos exigidos en las mismas, se tendrá en consideración los procesos selectivos para el acceso al Cuerpo de Oficiales de Arsenales de la Armada. Este proceso es el único que requiere una titulación de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. El resto de las convocatorias analizadas requieren una titulación de Licenciado, Graduado o Diplomado; por lo que no se consideraran al ser de difícil cobertura por el personal MPTM.

Las plazas convocadas anualmente son muy reducidas, destacando el año 2017 al haber sido publicadas un total de 14 plazas reservadas para el personal con al menos 5 años de relación de servicio con las Fuerzas Armadas (MINISTERIO DE DEFENSA, 2017e, pág 5810).

2.1.1.2. PERSONAL LABORAL.

“En las convocatorias para el acceso (...) como personal laboral de dicho departamento y de sus organismos autónomos que se publiquen de acuerdo con la oferta de empleo público, se reservará, al menos, un 50 por ciento de las plazas para los militares profesionales de Tropa y Marinería que hayan cumplido, como mínimo, 5 años de tiempo de servicios” (MINISTERIO DE DEFENSA, 2006a, pág 4562)

El personal laboral al Servicio de la Administración del Estado se establece en grupos a base de la ponderación de una serie de factores que, finalmente, determinan una titulación específica para cada uno de los grupos de clasificación (MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN, 2009, pág 95153)

A modo de resumen, a continuación, se presenta una tabla en la que se relacionan los grupos con las titulaciones exigidas:

GRUPO PROFESIONAL	TITULACIÓN
1	Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes
2	Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico o equivalentes
3	Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente (BUP), Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente
4	Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica (EGB) o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalentes
5	Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

Tabla 4. Relación Grupos Profesionales y titulaciones requeridas para acceso.

Fuente: Propia. Datos del III Convenio Único para personal laboral

El acceso a los puestos de trabajo de los grupos de profesionales 3 y 4, pertenecientes al Área Funcional 2, Técnicas y Servicios, se deberá disponer de la especialidad que se especifique en la Relación de Puestos de Trabajo, además de la titulación exigida. Dicha especialidad se podrá acreditar estando en posesión del correspondiente título de formación profesional, la homologación correspondiente conforme a la legislación, o mediante la realización de los cursos convocados por la Administración para las especialidades que no disponen de título de formación profesional (MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN, 2009, pág 95155). Este apartado es de suma importancia dado que supone una

limitación para el acceso del personal MPTM a las plazas reservadas en las convocatorias.

Seguidamente, se procede a analizar los datos existentes de plazas de personal laboral fijo publicadas desde la entrada en vigor de la Ley de Marinería y Tropa.

Por parte del Ministerio de Defensa, la primera vez que se efectúa reserva de plazas de personal laboral para los MPTM es en el año 2014, seis años después de la entrada en vigor de la Ley 8/2006⁹.

Desde el año 2014 hasta el año 2017, se publican plazas reservadas al personal militar en los ratios que marca la normativa legal vigente.

En el gráfico siguiente se muestran las plazas publicadas con reserva para el personal militar por grupos y años:

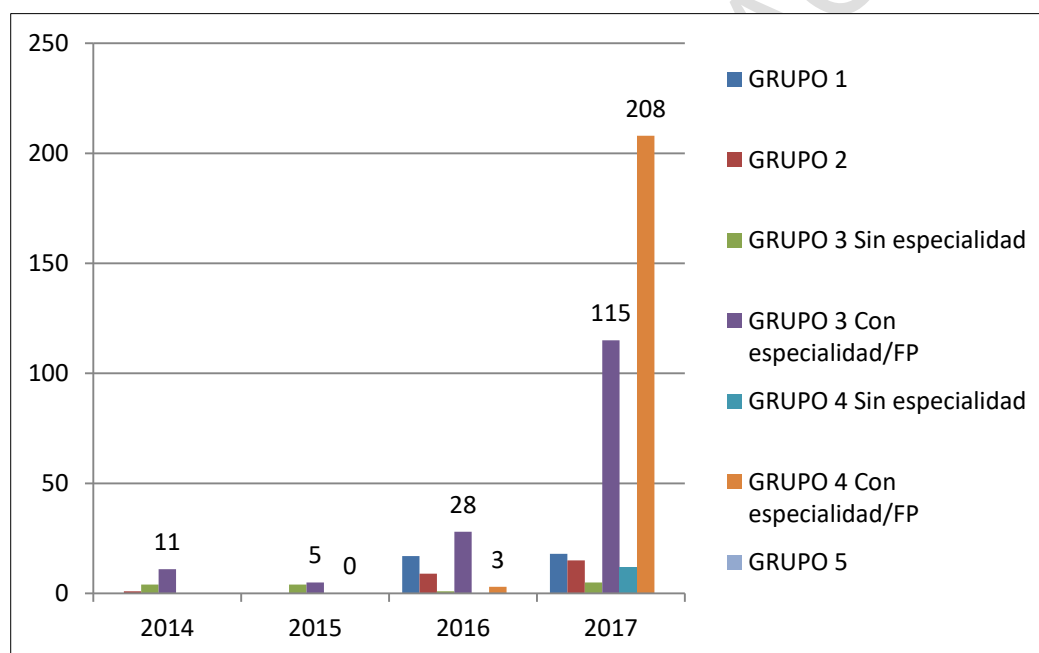


Gráfico 16. Distribución de plazas para acceso a personal laboral reservadas para MPTM.

Fuente: Propia. Datos obtenidos del Ministerio de Hacienda y Función Pública

Un 95% de las plazas reservadas para el personal militar requiere alguna titulación específica que supone una limitación importante a esta medida de desvinculación.

⁹ El año 2011 es la última publicación de puestos para personal laboral del Ministerio de Defensa hasta la publicación de 2014, no existiendo por la situación económica ninguna publicación en los años intermedios. Información disponible en web del Ministerio de Hacienda y Función Pública, http://www.sefp.minhafp.gob.es/web/servicios/empleo_publico/procesos-selectivos/laboral_fijo.html

2.1.2. Resto de Ministerios de la AGE.

2.1.2.1. PERSONAL FUNCIONARIO.

El 27 de junio de 2017 se modifica el Artículo 20 de la Ley 8/2006, incluyéndose como apartado 6, la reserva de plazas para el acceso al Cuerpo de Agentes del Servicio de Vigilancia Aduanera de la Especialidad Marítima del Ministerio de Hacienda y Función Pública, para el personal MPTM que lleve al menos 5 años de servicio. Se establece que se reservará como mínimo un 20% de las plazas convocadas no pudiendo reservar, en ningún caso, más del 60% (JEFATURA DEL ESTADO, 2017, pág 54005)

Se han convocado un total de 95 plazas para el Cuerpo de Agentes del Servicio de Vigilancia Aduanera para la Especialidad afectada por la modificación de la Ley 8/2006, tanto para el año 2017 como para el año 2018 (JEFATURA DEL ESTADO, 2017b, pág 58441). Aplicando el ratio mínimo descrito en el apartado anterior se prevé que al menos se reserven 20 plazas anuales para el personal militar.

En convocatorias anteriores¹⁰, el proceso selectivo exige los siguientes requisitos, entre otros: Título de Bachiller o Técnico (Formación Profesional de Grado Medio) y los títulos de Marinero de Puente o Marinero de Máquinas de la Marina Mercante o la Tarjeta Profesional de Marinero Pescador de Pesca.

El personal de la Armada de la Especialidad de Maniobra y Navegación puede solicitar la expedición de la tarjeta profesional de Marinero de Puente una vez finalizada su formación en la Escuela de Especialidades Naval de La Graña y realizados dos años de perfeccionamiento de su especialidad en buques de la Armada. Por su parte, el personal con las especialidades de Mecánica y Electricidad formados en la Escuela de Especialidades "Antonio Escaño", con una experiencia en el desarrollo de su especialidad en buques de la Armada podrán solicitar el título de Marinero de Máquinas (MINISTERIO DE FOMENTO, 2003, pág 1200).

El personal que supere las pruebas selectivas se incorporará al grupo de clasificación C1 como funcionario de carrera de la Administración General del Estado.

¹⁰ Convocatorias disponibles en web de Agencia Tributaria:
http://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/La_Agencia_Tributaria/Empleo_publico/Convocatorias/Convocatorias.shtml (Consultado a 11 de enero de 2018)

2.2. FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD

Previo al análisis de información de las medidas de desvinculación para el personal MPTM en lo referente al acceso a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, se considera conveniente delimitar los diferentes tipos de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad existentes en España y sus diferencias.

Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado son aquellas dependientes del Gobierno de la Nación, existiendo también los Cuerpos de Policía de las Comunidades Autónomas y de Corporaciones Locales dependientes de los gobiernos autonómicos y locales respectivamente (JEFATURA DEL ESTADO, 1986, pág 9).

Es importante hacer esta diferenciación previa, porque este factor de dependencia impondrá limitaciones en las competencias que puede administrar el gobierno central y cuales son directamente dependientes de otros gobiernos locales y autonómicos, como por ejemplo la reserva de plazas para el acceso a dichos cuerpos y fuerzas de los militares de Tropa y Marinería.

2.2.1. Cuerpo de la Guardia Civil.

Desde la entrada en vigor de la L8/2006, se fija que el Cuerpo de la Guardia Civil debe reservar un cupo de plazas de la oferta anual para el acceso a la escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil para los Militares Profesionales con una relación de servicios de al menos 5 años en las FAS (MINISTERIO DE DEFENSA 2006a). El cupo que se determina es de un mínimo del 40% de las plazas ofertadas y un máximo del 50% (JEFATURA DEL ESTADO, 2014, pág: 97846).

La evolución de esta oferta para los MPTM ha diferido en estos diez años por dos motivos fundamentalmente: el primero es una reducción significativa de las plazas totales con motivo de la crisis económica sufrida por España entre los años 2009 al 2015; y, el segundo factor, ha sido una reducción al mínimo del ratio de reserva de plazas en los dos últimos años (2016 y 2017) de un 50% al 40% de las plazas totales.

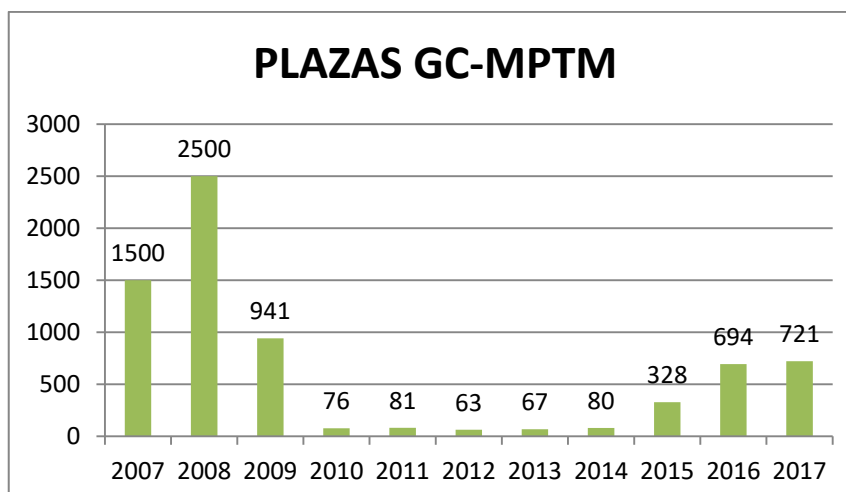


Gráfico 17. Plazas anuales reservadas para MPTM en la GC.
Fuente: Propia con datos de BOE

Uno de los datos más importantes a considerar es la limitación de edad máxima y la titulación exigida para poder optar a las plazas convocadas. En cuanto a la edad se limita a una edad máxima de 40 años, no pudiendo cumplir los 41 en el año de la convocatoria. La titulación exigida es estar en posesión de la titulación que permita el acceso a la Formación Profesional de Grado Medio -Graduado en Enseñanza Secundaria Obligatoria (JEFATURA DEL ESTADO, 2014, 97809).

2.2.2. Cuerpo Nacional de Policía.

Desde el año 2007 se ha procedido por parte de las Autoridades del Ministerio del Interior y de la Dirección General de la Policía Nacional a la reserva de plazas para el ingreso en la Escala Básica, categoría de Policía, del Cuerpo Nacional de Policía para los MPTM con al menos 5 años de tiempo de servicio en las Fuerzas Armadas (MINISTERIO DE DEFENSA 2006a).

Al igual que sucede con la Guardia Civil, la evolución de las plazas ofertadas para el personal militar ha diferido en estos diez años por dos motivos principalmente: el primero es una reducción significativa de las plazas totales con motivo de la crisis económica sufrida por España entre los años 2009 al 2015, lo que supuso una reducción de plazas para los MPTM; y, el segundo factor, ha sido un incremento del ratio de reserva de plazas en los dos últimos años (2016 y 2017) de un 10% al 20% de las plazas totales lo que ha incrementado notablemente las plazas reservadas para MPTM, aun cuando, el número de plazas totales de las convocatorias no han recuperado los niveles previos a la crisis económica anteriormente mencionada.

En el siguiente gráfico se muestran las plazas reservadas desde la entrada en vigor de la Ley 8/2006:

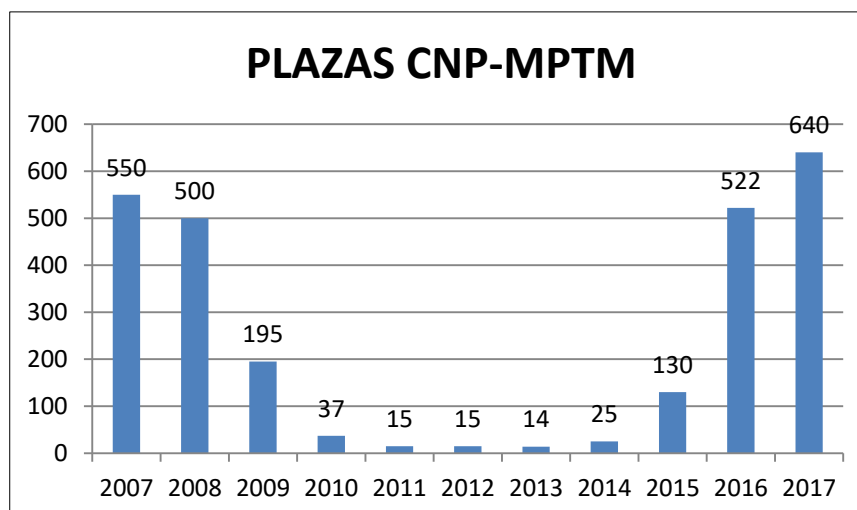


Gráfico 18. Plazas anuales reservadas para MPTM en el CNP.
Fuente: Propia con datos de BOE.

Existen dos datos reseñables que deben ser tenidos en cuenta con respecto a las plazas reservadas para esta Fuerza de Seguridad del Estado.

Primero es que la nota de corte del personal militar con reserva de plazas es la misma que para las plazas de acceso libre de la convocatoria. Actualmente, se está gestionando por parte del Ministerio la aplicación de una solución similar a la que aplica el Cuerpo de la Guardia Civil en su reserva de plazas, determinando una nota de corte para las plazas reservadas a MPTM y otra para las plazas de acceso libre. Este hecho ha supuesto una reducción muy elevada del acceso de MPTM en plazas reservadas, siendo adjudicados un importante número estas plazas a opositores de acceso libre. Como por parte del Ministerio de Defensa se está trabajando en que se modifique la convocatoria en los términos reseñados anteriormente, se considera que todas las plazas reservadas para MPTM serán cubiertas en el futuro por personal militar de manera íntegra.

Como segundo dato a considerar es la supresión en la convocatoria del límite de edad máximo, hecho éste que posibilita a todos los MPTM con al menos 5 años de servicio en las FAS y con la titulación de Bachiller o equivalente a presentarse al proceso selectivo independientemente de la edad.

2.2.3. Fuerzas y Cuerpos Autonómicos y locales.

A diferencia de los apartados anteriores de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, para las Policías Autonómicas y locales no se fija una cuota de reserva de plazas para los militares profesionales, siendo preceptivo que por parte del Ministerio de Defensa se promuevan acuerdos de colaboración con las Administraciones correspondientes -autonómicas, regionales y locales- para hacer efectiva esa reserva de plazas; así como, para incentivar la consideración de

mérito del tiempo de servicios prestados en las Fuerzas Armadas como militar profesional de Tropa y Marinería en los sistemas de selección para el acceso a dichos cuerpos y fuerzas (MINISTERIO DE DEFENSA, 2006a,pág 4562).

En consonancia con lo anterior, se han firmado acuerdos de colaboración con diferentes entidades autonómicas, regionales y locales para implementar lo dispuesto en la normativa vigente¹¹.

La oferta de empleo pública en las administraciones autonómicas y locales no es homogénea. Las plazas ofertadas dependen de factores diversos, como entidad y número de administraciones, predisposición política, etc.

2.3. ENTIDADES PRIVADAS

“El Ministerio de Defensa gestionará y convendrá con instituciones públicas y entidades privadas acciones orientadas a la incorporación laboral de los militares profesionales de Tropa y Marinería” (MINISTERIO DE DEFENSA, 2006a, pág 4562).

En los últimos años se ha realizado un esfuerzo por parte del Ministerio de Defensa, a través del Sistema de Aprovechamiento de Capacidades Militares del Personal Militar (SAPROMIL), para alcanzar acuerdos de cooperación con diferentes entidades empresariales, fundaciones, etc.¹²

El objeto fundamental de los acuerdos alcanzados es promover actividades para la formación y empleo de los MPTM, mejorar su cualificación profesional o su reincorporación al mundo laboral.

Desde la creación de SAPROMIL en el año 2013 hasta finales del año 2016, únicamente han sido empleados por empresas privadas a través de este servicio un total de cinco (5) militares, cantidad a todas luces insuficiente¹³.

Analizando el apartado de ofertas de empleo que se presentan en la plataforma de SAPROMIL, únicamente existen dieciséis (16) puestos de trabajo ofertados¹⁴.

¹¹ Consulta de acuerdos en el portal de transparencia. Disponible en <http://transparencia.gob.es/servicios-buscador/buscar.htm?categoria=convenios&ente=E00003301&lang=es&historico=false>

¹² Consulta de convenios en SAPROMIL: <http://www.sapromil.es/convenios/>

¹³ Dato extraído del Boletín de SAPROMIL de enero de 2017, disponible en la web: http://www.sapromil.es/Galerias/ficherosmasinformacion/Contenidos_2016/Sapromil_informa_201701.pdf

2.4. RECONOCIMIENTO DE CUALIFICACION PROFESIONAL A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA LABORAL

El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional define las cualificaciones laborales. Esto permite acreditar un método de la evaluación y acreditación de la competencia profesional independientemente de la forma de adquisición, considerando dos vías fundamentalmente, las vías formales de la formación, analizadas anteriormente; y, la experiencia laboral o las vías no formales de formación, fundamentalmente mediante el reconocimiento de la experiencia profesional (JEFATURA DEL ESTADO, 2002).

El reconocimiento de las cualificaciones por vía no formal establece la posibilidad de evaluar competencias laborales que no completen las cualificaciones incluidas en los Títulos de Formación Profesional o los Certificados de Profesionalidad. El objeto de dicho reconocimiento es la acreditación parcial acumulable, con la finalidad de optar a la vía formal de formación para la obtención del correspondiente título o certificado (JEFATURA DEL ESTADO, 2002).

El procedimiento del reconocimiento de la adquisición de competencias por la vía de la experiencia laboral recae en las Administraciones Autonómicas, de conformidad con la doctrina del Tribunal Constitucional, correspondiendo a dichos organismos la convocatoria y gestión de los procesos de evaluación y acreditación de competencias. (SSTC 329/1993, FJ. 4, 243/1993, FJ. 6, 102/1995, FJ. 8, 190/2000, FJ. 10, 223/2000, FJ. 11 y 306/2002).

Sin embargo, *“la Administración General del Estado se reserva la capacidad de convocar estos procesos en aquellos supuestos excepcionales en los que no pueda llevarse a cabo mediante mecanismos de cooperación o coordinación por requerir un grado de homogeneidad que sólo pueda asegurarse mediante atribución de un único titular, que forzosamente ha de ser el Estado, o, en fin, cuando sea necesario recurrir a un ente con capacidad para integrar intereses contrapuestos de diversas Comunidades Autónomas”* (MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, 2009, pág 72705).

El Ministerio de Defensa dispone de dos vías para implementar las medidas de reinserción laboral mediante el reconocimiento de la cualificación profesional a través de la experiencia laboral, bien mediante acuerdos y convenios con las diferentes Comunidades Autonómicas o a través del Servicio Público de Empleo Estatal, en caso de que se autorizase por este organismo la convocatoria incluida dentro de los supuestos excepcionales que permite la normativa en vigor.

¹⁴ Dato disponible en SAPROMIL, consultado el 25 de enero de 2018 en http://www.sapromil.es/comun/Ofertas_de_empleo_clasificadas.html

Desde el año 2014, el Ministerio de Defensa y el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) mantienen un convenio de colaboración para el desarrollo conjunto de un programa de acciones formativas y de incorporación laboral, así como de difusión de las convocatorias de acceso a las Fuerzas Armadas a través de dicho Instituto (MINISTERIO DE DEFENSA, 2016).

A partir de la firma del convenio, se han convocado, por parte de la Directora del INAEM, dos procesos anuales para la evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas para el personal MPTM de la Comunidad Autónoma de Aragón, a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación incluidas en la cualificación profesional de Vigilancia y Seguridad Privada (DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, 2016, 2017)

Cada proceso de evaluación y acreditación de competencias está dirigido a 75 Militares Profesionales que prestan sus servicios en Unidades, Centros u Organismos del Ministerio de Defensa ubicados en la Comunidad Autónoma de Aragón, por lo que anualmente se está reconociendo la experiencia laboral mediante un certificado de profesionalidad de nivel 2 a un total de 150 militares.

3. CONSIDERACIONES Y RESUMEN DE LAS MEDIDAS.

Es necesario realizar una serie de consideraciones fundamentales para poder extraer unos datos apropiados a la investigación que se está desarrollando.

Existen dentro del estudio realizado, una serie de medidas de desvinculación que no deben ser consideradas para la validación o refutación de la hipótesis planteada. La motivación que justifica esta exclusión es que, dichas medidas se están aplicando actualmente y suponen la baja en la relación de servicio con las Fuerzas Armadas, por lo que se encuentran incluidas dentro del nivel de atrición que se ha calculado en el Capítulo I.

Por lo tanto, no se consideran las siguientes medidas de desvinculación:

- Medidas de reincorporación a la AGE, excepto las correspondientes al Servicio de Vigilancia Aduanera por ser de implantación a partir de 2017.
- Medidas de reincorporación a las FCSE.
- Medidas de reincorporación en empresas privadas.

Descartadas aquellas medidas que pudieran desvirtuar el análisis por duplicarse su aplicación, es necesario determinar el número máximo de personal que podría beneficiarse de las medidas de desvinculación por cada Comunidad Autónoma:

CCAA	Formación para el empleo	Becas	Cursos SAPROMIL	Servicio de Vigilancia Aduanera	Experiencia Laboral	TOTAL
Andalucía	225	33	16	5		279
Aragón	142	11	6		150	309
Asturias	15	2	1	1		19
Baleares	15	2	1	1		19
Canarias	172	12	6	1		191
Cantabria	0	1	0	1		2
Castilla La Mancha	37	3	2			42
Castilla y León	292	13	6			311
Cataluña	15	3	1	1		20
Ceuta	60	5	2	1		68
Comunidad Valenciana	90	7	4	3		104
Extremadura	30	6	3			39
Galicia	120	8	4	3		135
La Rioja	15	1	0			16
Madrid	412	29	14			455
Melilla	22	4	2	1		29
Murcia	97	7	3	1		108
Navarra	15	1	0			16
País Vasco	45	2	1	1		49

Tabla 5. Medidas de desvinculación por CCAA.

Fuente: Propia.

PÁGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO

CAPITULO III. CONCLUSIONES

1. RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN.

Se han analizado de manera independiente (método analítico) el personal y las medidas de desvinculación, siendo necesario proceder a su análisis de una manera conjunta (método sintético). Para obtener resultados se emplearán el siguiente proceso de análisis:

- a) Alcance de las medidas de desvinculación anual por Comunidades Autónomas: se pretende con este análisis determinar el tanto por ciento (%) de personal objeto del estudio que dispondrá de la opción de acceder a alguna medida de desvinculación por cada una de las Comunidades Autónomas. Para ello, se empleará la siguiente fórmula matemática:

$$\% \text{aplicación anual por CCAA (AA)} = \frac{MD_x * n * 100}{P_x}$$

Dónde:

MD_x : Plazas de desvinculación anual por cada CCAA.

n : número de años de la aplicación de las medidas de desvinculación (5 años).

P_x : Personal objeto del estudio de cada CCAA.

Como resultado de este primer análisis se obtienen los siguientes datos:

	Andalucía	Madrid	Castilla y León	Canarias	Aragón	Galicia	Valencia	Murcia	Extremadura	Ceuta	Melilla	Castilla la Manch	Cataluña	País Vasco	Illes Balears	Asturias	Navarra	La Rioja	Cantabria
2020	62	113	172	114	196	116	104	114	44	107	48	94	52	149	67	85	106	235	70
2021	54	98	149	99	170	100	90	99	38	93	42	81	45	129	58	74	92	204	61
2022	48	88	134	88	152	90	81	89	34	84	37	73	41	115	52	66	82	183	54
2023	44	81	123	81	140	82	74	81	32	77	34	67	37	106	48	60	75	167	50
2024	40	74	112	74	128	75	68	75	29	70	31	61	34	97	44	55	69	153	46
2025	38	70	107	70	121	72	64	71	27	67	30	58	32	92	41	53	65	146	43
2026	37	68	103	68	117	69	62	68	26	64	29	56	31	89	40	51	63	140	42
2027	37	67	102	68	116	69	62	68	26	64	29	56	31	88	40	50	63	140	42
2028	37	68	103	68	117	69	62	68	27	64	29	56	31	89	40	51	63	140	42
2029	38	70	106	70	121	71	64	71	27	66	30	58	32	92	41	52	65	145	43
2030	42	76	116	76	132	78	70	77	30	72	32	63	35	100	45	57	71	158	47

Tabla 6. Análisis % MPTM (40-45 años) alcance de las medidas por CCAA.

Fuente: Propia.

- b) Alcance de las medidas de desvinculación anual a nivel estatal: se pretende con este análisis determinar el tanto por ciento (%) de personal objeto del estudio que dispondrá de la opción de acceder a alguna medida de desvinculación en el ámbito estatal. Para ello, se empleará la siguiente fórmula matemática:

$$\% \text{aplicación anual} = \frac{\sum AA_x * P_x(\%)}{100}$$

Dónde:

AA_x : % Plazas de desvinculación anual por cada CCAA. Si AA_x es mayor de 100% se considerará 100%.

$P_x(\%)$: Distribución de personal objeto del estudio por CCAA en tanto por ciento.

Con esta fórmula se obtienen los datos definitivos del estudio, los cuales serán valorados en los siguientes apartados:

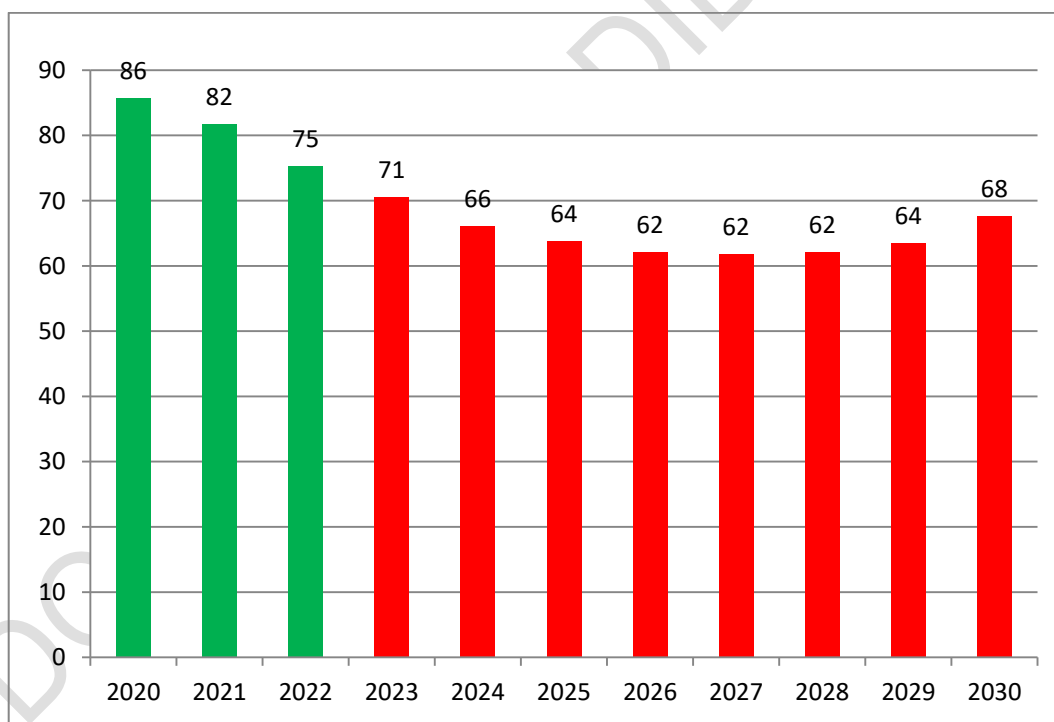


Gráfico 19. % MPTM (40-45 años) al que se le aplica alguna medida de desvinculación.

Fuente: Propia.

2. CONCLUSIONES.

Como principal conclusión se considera que la hipótesis inicialmente planteada queda validada parcialmente.

Hasta el año 2022, por parte de la Administración, se proporcionarán las medidas necesarias para la adquisición o mejora de las competencias profesionales, al menos, al 75% del personal de Tropa y Marinería objeto de este estudio.

La hipótesis planteada queda validada desde el año 2023 al año 2030, intervalo de tiempo en el cual, las medidas implementadas hasta la fecha no permiten alcanzar el 75% de personal fijado como valor cuantificable en este estudio.

Además de esta conclusión principal, se obtienen otra serie de conclusiones que, por parte del autor, se consideran de interés por su repercusión e impacto:

- a) Con las medidas de desvinculación que actualmente están en vigor, seis Comunidades Autónomas, casi un tercio, no alcanzan el 75% de personal que accede a alguna medida de desvinculación en la década del 2020-30, destacando la Comunidad Autónoma de Andalucía. Esta Comunidad dispone de un mayor porcentaje relativo de personal, estimándose que como máximo un 62% de dicho personal tiene la posibilidad de recibir alguna medida de desvinculación. Este porcentaje supone que un elevado número de MPTM no dispondrán de opciones para mejorar sus capacidades profesionales.
- b) Existen dos Comunidades Autónomas, Extremadura y Melilla, cuyas medidas de desvinculación no alcanzan ni a un 50% del personal en el intervalo definido. Considerando que estas dos Comunidades disponen de una elevada tasa de desempleo (24,8 y 26,2% respectivamente)¹⁵, la desvinculación y reincorporación al mercado laboral de Tropa y Marinería supondrá un grave problema social y de empleo en dichas Comunidades.
- c) La distribución de las medidas de desvinculación no es proporcional a la distribución porcentual de personal, existiendo comunidades que disponen de más de un 200% de plazas en las medidas de desvinculación con respecto al número de personal de destinado en dicha comunidad (La Rioja).
- d) Es necesario desarrollar nuevas medidas de reincorporación, analizando por Comunidades Autónomas, las más adecuadas en función de la idiosincrasia de cada una y de los perfiles de empleo más demandados por las empresas privadas ubicadas en su territorio.
- e) Existen medidas de desvinculación que no se han considerado directamente en la resolución del problema planteado por encontrarse incluidas en atrición de personal considerado en el análisis (pág. 36). Aun así, se debe considerar que cualquier incremento de plazas en dichas su aplicación, supondrá un incremento en la atrición y por ende, una disminución en el personal a desvincular al alcanzar la edad de 45 años. Este hecho podría influir

¹⁵ Datos obtenidos de <https://www.datosmacro.com/paro-epa/espana-comunidades-autonomas>

positivamente y de manera considerable en los resultados obtenidos en la investigación.

- f) Existen medidas que no han surtido el efecto deseado desde la creación de SAPROMIL, considerando fundamental para el éxito del proceso una mayor comunicación interna y externa de dicho organismo y de las capacidades del personal militar.

3. PROPUESTA DE NUEVAS MEDIDAS DE DESVINCULACIÓN Y LINEAS DE INVESTIGACIÓN

Finalizado el trabajo de investigación, se realiza una propuesta de medidas de desvinculación que podrían constituir nuevas líneas de investigación para su desarrollo e implantación y, que tras el correspondiente estudio por parte de los Órganos competentes del Ministerio de Defensa, pudieran minimizar el impacto de las deficiencias observadas en las conclusiones anteriormente expuestas.

3.1. CONSIDERACIÓN GENERAL.

La desvinculación del personal de las Fuerzas Armadas es un asunto de máxima relevancia debido a que afecta a personal militar cuya edad de desvinculación (45 años) presenta una tasa de paro importante (12,1%)¹⁶ y al reclutamiento de personal aspirante a militar de Tropa. El no proporcionar un futuro profesional adecuado a los nuevos aspirantes a MPTM pudiera suponer un descenso en las tasas de captación y reclutamiento para las Fuerzas Armadas.

Este hecho motiva la necesidad de que, por parte de los escalones de Mando, principalmente los que ejercen la función Mando de Unidad, se tenga conocimiento de las medidas de desvinculación y su importancia.

Por todo ello, la primera medida que se propone es la inclusión en asignaturas relacionadas con los Recursos Humanos de los Planes de Estudio, de una conferencia informativa sobre medidas de desvinculación y procedimientos para su implementación y mejora. Los cursos que inicialmente se considera que deberían incluir esta sesión son: Curso de Adaptación para ascenso al Empleo de Comandante (CAPACET), Curso de Estado Mayor para las Fuerzas Armadas (CEMFAS), Curso de Capacitación para Ascenso a Oficial General (CADCOCG) y cursos de Recursos Humanos (Altos Estudios de la Defensa y Enseñanza Militar de Perfeccionamiento).

¹⁶ Instituto Nacional de Estadística (INE). Consultado el 23 de enero de 2018 en <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4886>

3.2. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.

Como primera medida dentro de este ámbito, se considera necesario incrementar el número de Unidades, Centros, Organismos y Buques (UCO) de las Fuerzas Armadas adscritos como Centros Acreditados para la Formación para el Empleo por parte del Servicio Público de Empleo Estatal.

Esta medida, que se debe llevar a cabo por las Unidades dado que, es una responsabilidad de Mando, y no se dispone de capacidad para centralizarse por parte del Ministerio de Defensa, supondría la realización de las siguientes acciones previas:

- a) Efectuar una campaña de información interna en el ámbito del Ministerio de Defensa y Fuerzas Armadas para dar a conocer las posibilidades de este tipo de enseñanza y el procedimiento de acreditación a los Jefes de Unidad y Mandos Intermedios.
- b) Determinar por parte de los Ejércitos y Armada, los Certificados de Profesionalidad de interés para la formación continua de su personal, teniendo en consideración que, la formación impartida puede ser convalidada por módulos formativos de la enseñanza del Sistema Educativo General. Esta convalidación permitirá incrementar las acciones formativas para la obtención de la titulación de Técnico Medio.

Simultáneamente a la medida anterior, se propone que, por parte de DIGEREM, órgano encargado de proponer los cursos a realizar anualmente al Servicio Público de Empleo Estatal, se realice una redistribución de los cursos de Formación para el Empleo en función de los datos de distribución de MPTM por CCAA. El objeto es realizar una distribución homogénea de las medidas en su conjunto e incrementarlas en aquellas Comunidades Autónomas que disponen de un menor tanto por ciento de medidas en proporción a la previsión de desvinculación de personal.

Por otra parte, se considera fundamental priorizar la asignación de los Cursos de Formación para el Empleo en función de la Formación Profesional de Grado Medio que los Centros del Ministerio de Defensa están autorizados a impartir, debiendo orientar a las UCOs, sobre los Certificados de Profesionalidad que permiten convalidar Módulos Formativos de dicha formación. Con esta medida, se incrementan las opciones de obtener una titulación de Técnico Medio¹⁷.

En tercer lugar, se propone la habilitación por parte de DIGEREM del Portal Académico Virtual (PAV) del Ministerio de Defensa, para que las UCOs que se

¹⁷ Análisis de un Título de Formación de Grado Medio en el apartado 1 del anexo B.

acrediten en los Cursos de Formación para el Empleo, puedan solicitar la autorización en Teleformación. Esta opción facilitaría el desarrollo de la formación teórica en las horas estipuladas en la legislación vigente para cada Certificado de Profesionalidad, flexibilizando el horario del curso y adaptándolo a las necesidades del personal de Tropa y Marinería.

Como posible medida a medio plazo, se propone el establecimiento de Acuerdos de Colaboración entre el Ministerio de Defensa y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y acuerdos con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Con respecto al Ministerio de Empleo, se considera necesario establecer un mecanismo centralizado desde la DIGEREM para, que una vez finalizado los Cursos de Formación para el Empleo, se solicite de oficio el Certificado de Profesionalidad correspondiente o el Certificado de los módulos de las competencias profesionales superadas. Actualmente, este proceso se debe iniciar a instancias del interesado, sin tener, en muchas ocasiones, los alumnos conocimiento de esta circunstancia, por lo que no pueden acreditar oficialmente la formación recibida.

Con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, la propuesta se dirige en una línea similar a la anterior. En este caso, se propone que desde el Ministerio de Defensa (DIGEREM) se pueda solicitar de oficio la convalidación de los módulos formativos superados de los Certificados de Profesionalidad que estén incluidos en los planes curriculares de los títulos de Formación Profesional de Grado Medio y/o Superior.

Si estas últimas medidas propuestas no fueran factibles por legalidad o por cualquier otra circunstancia, se propone realizar una campaña de información interna de los procesos de solicitud de los títulos de los Certificados de Profesionalidad y de los procedimientos de convalidación para los títulos de Formación Profesional, debiendo además requerirse su anotación en el Sistema de Gestión de Personal de la Defensa (SIPERDEF) para control y administración de los órganos gestores del Ministerio de Defensa y Fuerzas Armadas.

3.3. SISTEMA EDUCATIVO GENERAL.

Actualmente, se dispone de autorización por parte del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte para impartir la formación para la obtención de veinte (20) títulos de Formación Profesional de Grado Medio en su modalidad presencial y a distancia. Cada uno de los títulos está autorizado para cuatro (4) unidades de treinta (30) alumnos cada una, lo que supone un total de 1200 alumnos/año, en el caso de realizar la formación completa, o 2400 alumnos/año, en el caso de convalidarse parte de la formación con algún Certificado de profesionalidad.

En los acuerdos y adendas del año 2017 para impartir las enseñanzas de formación de Grado Superior en los Centros Docentes Militares de Formación de Suboficiales de las Fuerzas Armadas, se especifica que *“Sin menoscabo de sus responsabilidades en la impartición de los ciclos de Formación Profesional de Grado Superior y sólo cuando su carga lectiva lo permita, el personal docente, en virtud de esta adenda, podrá participar en la realización de pruebas libres para la obtención de determinados módulos o Títulos de Formación Profesional de Grado Medio, si en los Centros Docentes Militares de Formación a los que han sido asignados y como consecuencia de la Orden ECD/2254/2015”* (MINISTERIO DE EDUCACION 2017). El posible problema de personal docente para la impartición de los módulos no supone un incremento de coste al Ministerio de Defensa al disponer de este articulado en el Acuerdo establecido.

Los principales problemas que se pueden considerar para la puesta en marcha de esta medida son: problemas logísticos para los Centros de Formación para alojar y proporcionar servicios a un número tan elevado de alumnos, impacto en las unidades de origen de pérdida de personal durante un prolongado período de tiempo (mínimo un año), impacto económico sobre el presupuesto de Defensa por la indemnización por residencia eventual (IRE) del personal asistente al curso, etc. Como se puede ver, la cantidad de inconvenientes que presenta la activación de plazas para este tipo de medidas puede ser problemático en diversas áreas.

Para mitigar estos inconvenientes, se propone que la formación se realice en su modalidad a distancia a través de la plataforma virtual de las Comunidades Autónomas o en su defecto a través de la Plataforma de Defensa (PAV). Con la aplicación de esta medida, y dado que los alumnos únicamente deben realizar de manera presencial las evaluaciones, se podrían minimizar los inconvenientes planteados, facilitando el acceso a esta formación a nivel nacional al personal Militar de Tropa y Marinería.

Por otra parte, como se ha visto en el desarrollo del trabajo, existen tres Centros Docentes que se encuentran autorizados para impartir la Formación Profesional de Grado Superior, pero no están autorizados para impartir enseñanzas del Grado Medio.

El obtener la autorización en las mismas condiciones que los Centros Docentes ya autorizados, implicaría un incremento de 180 alumnos/año en el primer caso o 360 alumnos/año en el segundo caso. Por parte del autor, se considera conveniente el iniciar los trámites administrativos para obtener la autorización del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes.

3.4. OTRAS MEDIDAS EDUCATIVAS.

El personal Militar de Tropa y Marinería puede adquirir distintas Especialidades Fundamentales y aptitudes según los conocimientos adquiridos en los Centros Docentes Militares de Formación. El 19 de mayo se aprueba la Orden DEF/479/2017, por la que se determinan las directrices generales para la elaboración de los currículos de la enseñanza de formación para el acceso a las escalas de Tropa y Marinería, siendo responsabilidad de los Jefes de los Estados Mayores realizar la propuesta de los currículos de las especialidades fundamentales de sus Ejércitos en un máximo de dos (2) años.

En este sentido, se abre una doble posibilidad que se considera debe ser impulsada y aprovechada. Los nuevos currículos y planes de estudios, de aquellas especialidades fundamentales que lo permitan, deben ajustarse a las competencias profesionales del Catálogo Nacional y dentro de lo posible a los Certificados de Profesionalidad. Para ello, una vez realizado el desarrollo de los currículos, los Centros en los que se imparte dicha formación deberían iniciar la acreditación en el Certificado de Profesionalidad correspondiente. Por su parte, mediante un Acuerdo entre el Ministerio de Defensa y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social se podría convalidar la Enseñanza Militar de Formación, en las especialidades que así lo cumplan, por el correspondiente Certificado de Profesionalidad, siendo asumidos los gastos de dicha formación por parte del Ministerio de Defensa¹⁸.

3.5. PERSONAL FUNCIONARIO.

En los Presupuestos Generales del Estado del año 2017, como se ha visto en el desarrollo correspondiente del Capítulo II, se incluye una Disposición que modifiko la Ley 8/2006, con carácter permanente, reservando plazas en el Servicio de Vigilancia Aduanera del Ministerio de Hacienda.

Como propuesta, y dado que existen antecedentes, se considera que se debería abogar por parte del Ministerio de Defensa por alcanzar un Acuerdo con el Ministerio de Interior para que se autorice la reserva de plazas como Servicio de Ayudante de Instituciones Penitenciarias, incluyéndose en los Presupuestos Generales del Estado del año que corresponda en el mismo sentido que se realizó en el año 2017.

¹⁸ En el anexo B, se realiza una propuesta de plan de estudios para la Especialidad de Administración del Ejército de Tierra a modo de ejemplo.

3.6. PERSONAL LABORAL.

Como primera medida se propone realizar un análisis de las 4655 plazas de personal laboral vacantes en el Ministerio de Defensa¹⁹ de los grupos profesionales 3, 4 y 5, en función de las provincias y áreas funcionales. Seguidamente, se podría realizar una priorización de vacantes por necesidades de cobertura y por provincias según los datos aportados en las conclusiones con respecto a la desviación actualmente existente en la aplicación de las medidas de desvinculación.

La segunda medida a analizar sería realizar un estudio de las diferentes Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de los diferentes organismos de la Administración General del Estado (AGE)²⁰. El objeto del análisis sería determinar los puestos vacantes de las diferentes RPT,s de los Ministerios y los requisitos solicitados para su cobertura, verificando la disponibilidad de personal de las Fuerzas Armadas que dispongan de dichos requisitos. En caso de disponer de personal adecuado para la cobertura del puesto, realizar un Acuerdo de Colaboración entre el Ministerio de Defensa y el ministerio correspondiente para efectuar la reserva de plazas con prioridad al personal de Tropa y Marinería de las Fuerzas Armadas.

3.7. ENTIDADES PRIVADAS.

Para realizar propuestas en este apartado, se debe considerar que las Fuerzas Armadas y los Organismos del Ministerio de Defensa no pueden transformarse en una “agencia de colocación”, aun cuando se debe apoyar al personal facilitando su incorporación al mercado laboral.

En el sentido expresado anteriormente, una posible medida de apoyo es establecer un Acuerdo entre el Ministerio de Defensa (SAPROMIL) y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (SEPE), mediante el cual, por parte del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) se informe de los puestos laborales disponibles en las distintas Comunidades Autónomas y los requisitos requeridos, analizando por parte de SAPROMIL el personal disponible con las capacidades exigidas e informando a los posibles candidatos. Esta medida no está directamente relacionada con entidades privadas, pero se relaciona de una manera indirecta al ser las entidades privadas la que proporciona los datos al SEPE.

¹⁹ Datos obtenidos del portal de transparencia a fecha 01 de diciembre de 2017. Disponible en la web:

http://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia_Home/index/categorias/Institucional/Relaciones-Puestos-Trabajo/RPT-MDEF.html

²⁰ Datos disponibles en el portal de transparencia. Web: http://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia_Home/index/categorias/Institucional/Relaciones-Puestos-Trabajo.html

Como segunda medida, para orientar adecuadamente al personal de Tropa y Marinería próximo a desvincularse de las Fuerzas Armadas es necesario conocer las capacidades de absorción y las cualificaciones requeridas en las distintas áreas geográficas del Territorio Nacional. Por parte de las Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP), o del órgano que se designe, se podría realizar un estudio de mercado de las zonas geográficas próximas a la UCO, en coordinación con el Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma correspondiente. Esa información debe ser puesta en conocimiento del personal afectado con las posibles opciones, tanto de formación como de experiencia profesional, que le permitan optar al mercado laboral con unas mayores garantías de reincorporación.

EL seguimiento de SAPROMIL en las redes sociales es muy reducido (623 seguidores en Twitter y 3469 seguidores en Facebook)²¹. Realizar una campaña de comunicación interna podría potenciar el empleo de estas herramientas. Se considera necesario llevar a cabo una campaña interna para dar a conocer el SAPROMIL entre el personal MPTM, aunque no se esté inscrito en el sistema para permitirle hacer un seguimiento de las ofertas.

El 52% de personal inscrito en SAPROMIL considera como una de sus opciones de desvinculación más favorable su incorporación a la empresa privada (SAPROMIL, 2018, pág 3). Hasta la fecha, las plazas ofertadas por este Sistema han sido insuficientes. Es difícil aportar nuevas soluciones, dado que, el esfuerzo realizado por SAPROMIL para la firma de convenios y acuerdos con empresas es elevado como se puede apreciar en los datos de dicho organismo. Se propone realizar una campaña de comunicación externa a nivel provincial, por parte de los órganos que determine la Autoridad competente, en la cual se convoque a las empresas de la localidad o provincia y se les exponga el sistema SAPROMIL, basando dicha exposición en las ventajas del sistema, así como las capacidades del personal militar, centrando la atención en los valores morales que rigen la Institución Militar y a todos sus componentes (compañerismo, espíritu de superación, abnegación, compromiso con el trabajo, etc.) y las capacidades profesionales adquiridas durante su tiempo de servicio. Esta campaña se puede apoyar mediante anuncios publicitarios en periódicos locales, radio y televisión, con aquellos medios que habitualmente colaboran nuestras Fuerzas Armadas.

Además, SAPROMIL puede elaborar tweets con perfiles disponibles que sirvan a las empresas. Las redes sociales son una herramienta fundamental que se deben potenciar tanto interna como externamente.

²¹ Datos obtenidos de SAPROMIL, consultados el 24 de enero de 2018 en: <https://www.facebook.com/SAPROMIL> y <https://twitter.com/SAPROMIL>

3.8. RECONOCIMIENTO DE LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL.

Las actividades profesionales desarrolladas por el personal militar en las distintas UCOs de nuestras Fuerzas Armadas posibilitarían la acreditación de diversas competencias profesionales de una variedad de familias profesionales incluidas en el Catálogo Nacional de Competencias Profesionales. Para potenciar esta vía de formación reglada y obtener los certificados de profesionalidad correspondientes se considera necesario realizar una campaña de información interna, informando de las familias profesionales y certificados existentes así como las acciones necesarias a realizar de manera individualizada para poder solicitar dicho reconocimiento.

La segunda medida que se propone es realizar un Acuerdo con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social que permita formar a personal de las Fuerzas Armadas como asesores y evaluadores para el reconocimiento de la experiencia laboral y permitir que los centros adscritos puedan iniciar el procedimiento de reconocimiento de los Certificados de Profesionalidad que tienen autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Existe un acuerdo con el INAEM, como se expuso en el capítulo II. Es necesario que se incrementen este tipo de acuerdo con los organismos de empleo de las Comunidades Autónomas, con el fin de optar a la realización de procesos de reconocimiento de la experiencia laboral para personal militar de Tropa y Marinería de manera exclusiva o, en su defecto, disponer de una reserva de las plazas anuales que se ofertan por dichos organismos.

A largo plazo, se considera esencial desarrollar un Catálogo de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de las Fuerzas Armadas solicitando que se reconozcan todas aquellas Unidades Competenciales específicas de las Fuerzas Armadas que tengan relación con las Familias Profesionales y Unidades Competenciales existentes en el Catálogo de Cualificaciones Profesionales de nivel nacional, como por ejemplo la existente UC0582_2 - Desarrollar las funciones militares básicas relacionadas con la operatividad de las Fuerzas Armadas.

Una vez obtenido este catálogo, se podrían analizar las competencias comunes que desarrollan todos los miembros de las Fuerzas Armadas (por ejemplo: Actuar de acuerdo a los procedimientos de seguridad para la protección y defensa de bienes, instalaciones y personas - UC0584_2), las competencias profesionales específicas de cada puesto ocupado (por ejemplo: Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación - UC0233_2) informando al personal de Tropa de dichas competencias al ocupar su destino, de manera que, una vez cumpla los tiempos determinados legalmente por los

Certificados de Profesionalidad, se pueda proceder a solicitar el reconocimiento correspondiente²².

3.9. OTRAS MEDIDAS.

El principal portal y organismo creado en el Ministerio de Defensa para apoyar la desvinculación y reincorporación al mercado laboral del personal militar es SAPROMIL como se ha expuesto anteriormente. Esta plataforma dispone de acceso a través de la intranet (red corporativa del Ministerio de defensa) y de internet. El principal problema identificado es el acceso como candidato a dicha plataforma desde internet, requiriéndose el disponer de un certificado digital o de acceso mediante el sistema cl@ve. Esto puede suponer una dificultad añadida para que el Personal Militar decida darse de alta en el sistema. Se propone la habilitación de acceso a la plataforma mediante un sistema de usuario y contraseña (DICODEF) que no implique el sistema cl@ve, sistema de acceso complejo para todo aquel que no disponga de conocimientos informáticos de nivel medio-alto.

“El programa SAPROMIL gestionará salidas profesionales para personal militar de cualquier ejército, cuerpo, escala, especialidad y empleo que voluntariamente decida participar en este proyecto”²³. En las convocatorias de becas para formación del año 2017, se impone como condición para poder solicitar dicha ayuda el estar inscrito en el programa SAPROMIL. Este hecho y el objetivo del programa SAPROMIL se oponen frontalmente, dado que para ejercer un derecho, solicitar una beca para formación, la Administración obliga a participar en un programa voluntario, SAPROMIL. Desde el punto de vista del autor, se debe eliminar la obligación de adherirse al programa de una manera “voluntaria-forzosa”, dado que pudiera tener una influencia negativa entre el personal al que se dirige, potenciándose en las UCO el conocimiento de este programa y sus ventajas ante un futuro que pudiera ser incierto para el personal con un compromiso de carácter temporal.

²² Información disponible en SEPE, consulta y simulación realizada el 24 de enero de 2018, web: <https://sede.sepe.gob.es/recex/RXAsistenteWebRED/Asistentes.do>

²³ Obtenido de web oficial SAPROMIL, consultado el 24 de enero de 2018 en <http://www.sapromil.es/sapromil/#sub2>

BIBLIOGRAFIA

- COMISIÓN MIXTA CONGRESO-SENADO, 1998. *Dictamen para la plena Profesionalización de las Fuerzas Armadas* [en línea]. 1998. S.I.: BOCG. Sección Cortes Generales, serie A, núm. 209, de 21 de mayo de 1998. Disponible en: [http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/PopUpCGI?CMD=VERLST&BASE=puw6&DOCS=1-1&DOCORDER=LIFO&QUERY=\(CGA199805210209.CODI.\)](http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/PopUpCGI?CMD=VERLST&BASE=puw6&DOCS=1-1&DOCORDER=LIFO&QUERY=(CGA199805210209.CODI.)).
- DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, I.Y.E.I., 2016. *Resolución de 15 de febrero de 2016, de la Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo, por la que se convoca el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la* [en línea]. 2016. S.I.: BOA núm. 40, de 29 de febrero de 2016. Disponible en: <http://benasque.aragob.es:443/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=895746082323>.
- DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, I.Y.E.I., 2017. *Resolución de 24 de enero de 2017, de la Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo, por la que se convoca el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no forma* [en línea]. 2017. S.I.: BOA núm. 28, de 10 de febrero de 2017. Disponible en: <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=947187782929>.
- JEFATURA DEL ESTADO, 1986. *Ley Organica 2/1986 de Fuerzas Y Cuerpos De Seguridad (Actualizacion 2015)* [en línea]. 1986. España: s.n. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1986/BOE-A-1986-6859-consolidado.pdf>.
- JEFATURA DEL ESTADO, 1989. *Ley 17/1989, de 19 de Julio, reguladora del Regimen del Personal militar profesional. - BOE. Boletín Oficial del Estado - Legislación - VLEX 15516731* [en línea]. 1989. S.I.: s.n. [Consulta: 13 noviembre 2017]. Disponible en: <https://boe.vlex.es/vid/reguladora-regimen-militar-profesional-15516731>.
- JEFATURA DEL ESTADO, 2002. *Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.* [en línea]. 2002. S.I.: «BOE» núm. 147, de 20 de junio de 2002. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-12018>.
- JEFATURA DEL ESTADO, 2008. *Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009* [en línea]. 2008. S.I.: «BOE» núm. 309, de 24 de diciembre de 2008. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-20744>.

JEFATURA DEL ESTADO, 2014. *Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil*. [en línea]. 2014. S.I.: s.n. ISBN 1961041820. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2014/11/29/pdfs/BOE-A-2014-12408.pdf>.

JEFATURA DEL ESTADO, 2015. *Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral* [en línea]. 2015. S.I.: s.n. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/09/10/pdfs/BOE-A-2015-9734.pdf>.

JEFATURA DEL ESTADO, 2017a. *Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017* [en línea]. 2017. S.I.: s.n. ISBN 1961041820. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2017/06/28/pdfs/BOE-A-2017-7387.pdf>.

JEFATURA DEL ESTADO, 2017b. *Real Decreto-ley 13/2017, de 7 de julio, por el que se aprueba una oferta de empleo público extraordinaria y adicional para el refuerzo de la lucha contra el fraude fiscal, en la Seguridad Social, en el ámbito laboral y del control del gasto, para la mejo* [en línea]. 2017. S.I.: s.n. Disponible en: http://www.agenciatributaria.es/static_files/AEAT/Recursos_Humanos/Contenidos_Privados/Oferta_de_Empleo_Publico/Convocatorias/OEP_2017/OEP_2017/OEP_extraordinaria_BOE_A_2017_7977.pdf.

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PUBLICAS, 2002. *Real Decreto 999/2002, de 27 de septiembre, sobre la valoración como mérito del tiempo de servicios prestados en las Fuerzas Armadas como militar profesional de Tropa y Marinería o reservista voluntario y la reserva de plazas para militares profesionales* [en línea]. 2002. S.I.: BOE núm. 242, de 9 de octubre de 2002. Disponible en: <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-19487>.

MINISTERIO DE DEFENSA, 1999. *Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas* [en línea]. 1999. S.I.: BOE núm 119, de 19 de mayo de 1999. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-11194>.

MINISTERIO DE DEFENSA, 2001. *Real Decreto 247/2001, 9 de marzo, por el que se adelanta la suspensión de la prestación del servicio militar* [en línea]. 2001. S.I.: BOE núm. 60, de 10 de marzo de 2001. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2001-4711>.

MINISTERIO DE DEFENSA, 2002. ANUARIO ESTADÍSTICO MILITAR. [en línea]. S.I.: Disponible en: <https://publicaciones.defensa.gob.es/anuario-estadistico-militar-2002.htm>.

MINISTERIO DE DEFENSA, 2006a. *Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería* [en línea]. 2006. S.I.: BOE núm. 98, de 25 de abril de 2006. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-7319>.

- MINISTERIO DE DEFENSA, 2006b. *Orden DEF/3316/2006, de 20 de octubre, por la que se regulan determinados aspectos de los compromisos, el cambio de relación de servicios y el cambio de especialidad del militar profesional de Tropa y Marinería*. [en línea]. 2006. S.I.: «BOE» núm. 260, de 31 de octubre de 2006. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-18872>.
- MINISTERIO DE DEFENSA, 2006c. *Resolución 452/38000/2006, de 9 de enero, de la Subsecretaría, por la que se convocan las pruebas selectivas para el ingreso en los centros docentes militares de formación para el acceso de nacionales y extranjeros a la condición de militar profesional de* [en línea]. 2006. S.I.: «BOE» núm. 12, de 14 de enero de 2006. Disponible en: .
- MINISTERIO DE DEFENSA, 2007. *Ley 39/2007 de la carrera militar*. [en línea]. 2007. S.I.: BOE núm. 278, de 20 de noviembre de 2007. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-19880>.
- MINISTERIO DE DEFENSA, 2009. *Orden Ministerial 2/2009, de 22 de enero, por la que se regula el desarrollo profesional de los militares de tropa y marinería* [en línea]. 2009. S.I.: BOD núm. 19, de 29 de enero de 2009. Disponible en: http://www.sapromil.es/Galerias/ficheros/Orden_Ministerial_2_2009x_desarrollo_profesional_MTM.pdf.
- MINISTERIO DE DEFENSA, 2010. *Resolución 452/38240/2010, de 8 de noviembre, de la Subsecretaría, por la que se convocan pruebas selectivas para el ingreso en los centros de formación para el acceso de nacionales y extranjeros a la condición de Militar de Tropa y Marinería*. [en línea]. 2010. S.I.: «BOE» núm. 274, de 12 de noviembre de 2010. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-17396>.
- MINISTERIO DE DEFENSA, 2011. *Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas* [en línea]. 2011. S.I.: BOE núm. 180, de 28 de julio de 2011. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-12961-consolidado.pdf>.
- MINISTERIO DE DEFENSA, 2016. *Resolución 420/38125/2016, de 17 de agosto, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración con el Gobierno de Aragón para el desarrollo conjunto de un programa de acciones formativas y de incorporación laboral*, as. 2016. S.I.: s.n. ISBN 1961041820.
- MINISTERIO DE DEFENSA, 2017a. Comparecencia De La Ministra De Defensa, María Dolores De Cospedal, Ante La Comisión De Defensa Del Senado. [en línea]. S.I.: Disponible en: http://www.defensa.gob.es/Galerias/gabinete/ficheros_docs/2017/170227-comparecencia-cospedal-defensa-senado.pdf.
- MINISTERIO DE DEFENSA, 2017b. Estadística de Personal Militar de Complemento, Militar de Tropa y Marinería y Reservistas (Año 2016). [en

línea]. S.l.: Disponible en: <https://publicaciones.defensa.gob.es/estadistica-de-personal-militar-de-complemento-militar-de-tropa-y-marineria-y-reservista.html>.

MINISTERIO DE DEFENSA, 2017c. *Orden DEF/122/2017, de 9 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de becas y ayudas para la formación, durante la vida activa de militar, como medida de apoyo a la desvinculación voluntaria de los miembros de las Fuerza* [en línea]. 2017. S.l.: s.n. ISBN 2011000040000. Disponible en: http://www.sapromil.es/Galerias/ficherosmasinformacion/Contenidos_2017/BOE-A-2017-1615.pdf.

MINISTERIO DE DEFENSA, 2017d. *Orden Ministerial 44-2017 Becas formación FP, Grado y Postgrado* [en línea]. 2017. S.l.: s.n. Disponible en: <http://www.pap.minhafp.gob.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/364083>.

MINISTERIO DE EDUCACION, 2011. *RD 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.* [en línea]. 2011. S.l.: s.n. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2011/07/30/pdfs/BOE-A-2011-13118.pdf>.

MINISTERIO DE EDUCACION, 2015. *Orden ECD/2254/2015, de 15 de octubre, por la que se autoriza la impartición de determinados ciclos formativos de grado medio de formación profesional, modalidad presencial y a distancia, en centros docentes militares que ya imparten otras enseñanzas de f* [en línea]. 2015. S.l.: s.n. ISBN 2011000040000. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/29/pdfs/BOE-A-2015-11634.pdf>.

MINISTERIO DE EDUCACION, 2017. *Resolución 420/38304/2017, de 19 de diciembre, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda correspondiente a la Comunidad de Castilla y León para el año 2017, al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa, el Ministerio* [en línea]. 2017. S.l.: s.n. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2017/12/29/pdfs/BOE-A-2017-15789.pdf>.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, 2013. *Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, por la que se desarrolla el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en* [en línea]. 2013. S.l.: s.n. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2013/10/17/pdfs/BOE-A-2013-10861.pdf>.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, 2016. *Observatorio de las Ocupaciones 2017 Informe del Mercado de Trabajo Estatal.* [en línea]. S.l.: Disponible en: https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2017_datos2016_estatal_general.pdf.

MINISTERIO DE FOMENTO, 2003. *Resolución de 19 de diciembre de 2003, de la*

Dirección General de la Marina Mercante, por la que se reconoce el contenido formativo de determinados cursos de especialidad marítima impartidos por la Armada como equivalentes a los programas de formación de [en línea]. 2003. S.l.: s.n. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2004/01/13/pdfs/A01199-01201.pdf>.

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, 2003. *Real Decreto 1128/2003 por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales* [en línea]. 2003. S.l.: s.n. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2003/09/17/pdfs/A34293-34296.pdf>.

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, 2009. *Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.* [en línea]. 2009. S.l.: s.n. Disponible en: https://moodle.unican.es/pluginfile.php/250775/mod_resource/content/0/IMDG_BOE-A-2009-4257.pdf.

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN, 2009. *III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado* [en línea]. 2009. S.l.: BOE núm. 273, de 12 de noviembre de 2009. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-18065>.

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO, 1977. *Real Decreto 1558/1977, de 4 de julio, por el que se reestructuran determinados Organos de la Administración Central del Estado* [en línea]. 1977. S.l.: BOE núm. 159, de 5 de julio de 1977. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-15200>.

SAPROMIL, 2017. Sapromil informa. [en línea]. S.l.: Disponible en: http://www.sapromil.es/Galerias/ficherosmasinformacion/Contenidos_2016/Sapromil_informa_201701.pdf.

SAPROMIL, 2018. Sapromil informa. [en línea]. S.l.: Disponible en: http://www.sapromil.es/Galerias/ficherosmasinformacion/Contenidos_2018/Sapromil_informa_201801.pdf.

PÁGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO

ANEXO A.

ESTUDIO ESTADISTICO DE LA POBLACIÓN ESTUDIADA

1. OBTENCIÓN DE DATOS PARA EL ANALISIS.

Los datos de personal militar de Tropa y Marinería con compromiso de larga duración han sido extraídos de los Anuarios Estadísticos publicados por la Secretaria General Técnica, Subdirección General de Publicaciones y Patrimonio Cultural, del Ministerio de Defensa¹.

2. METODOLOGÍA ANALÍTICA CALCULO EFECTIVOS.

La metodología para la realización del análisis estadístico se basa en el análisis del personal militar por ciclos de año y edad, es decir, se definen series, en las que se engloba a personal, a base de la edad y el año de cumplimiento según la siguiente formula:

$$SP_m = \{P_{A,E}, P_{A+1,E+1}, P_{A+2,E+2}, \dots, P_{A+n,E+n}\}$$

donde,

SP_m : Serie de personal m

$P_{A,E}$: Personal que en el año A cumple la edad E.

Aplicado el procedimiento de las series, se obtienen un total de diecinueve (19) grupos de personal a analizar con objeto de determinar el grado de atrición que nos permita realizar una prospectiva del personal que permanecerá en las Fuerzas Armadas a partir del año 2020, inicio del intervalo de nuestra investigación, y hasta el 2030, máximo del intervalo determinado para analizar.

Individualmente se procede al análisis de cada una de las series obtenidas aislando los datos de personal del resto de series. Se procede a analizar la evolución de efectivos anualmente, teniendo en consideración que a partir del año en el que el personal de la serie cumpla 29 años no podrá aumentar el número de efectivos, por ser ésta la edad máxima de acceso a la Escala de Tropa.

¹ Página web: <https://publicaciones.defensa.gob.es/>

De cada serie, se determina el tanto por ciento de personal que se permanece en las Fuerzas Armadas con respecto al año anterior de manera consecutiva, aplicando la fórmula siguiente:

$$\%P_{A+1,A} = \frac{P_{A+1} * 100}{P_A}$$

donde,

$\%P_{A+1,A}$: Porcentaje de personal en el año A+1 con respecto al año A

P_{A+1} : Efectivos de personal en el año A+1.

P_A : Efectivos de personal en el año A.

Con estos datos, se calcula la mediana de permanencia de personal, aplicando dicho cálculo de manera lineal, a partir del año 2017, a los efectivos de cada serie.

Este cálculo permite realizar la prospectiva de personal, por rango de edad y año, lo que permitirá determinar el número de efectivos aproximados a considerar en el estudio.

A continuación, se muestra la tabla de datos recabados de los Anuarios Estadísticos y la prospectiva obtenida mediante la aplicación de los cálculos descritos en este apartado, mostrando cada serie con un color de celda diferenciador para facilitar su comprensión.

AÑO	EDES DE AÑO EN AÑO																														
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	+45		
2002.....		704	2.945	4.911	6.605	7.257	7.143	6.768	6.274	5.603	5.119	4.249	3.193	1.825	978	586	252	166	47	25	18	16	12	12	10	2	1	0	3		
2003.....	533	2.962	4.437	5.368	6.347	6.635	6.482	6.117	5.650	5.038	4.404	3.447	2.479	1.339	691	373	240	92	5	2	1	4	5	3						2	
2004.....	538	2.940	4.572	5.241	5.549	6.078	6.076	5.911	5.485	5.020	4.350	3.519	2.683	1.941	1.010	476	235	72	5	0	1	0	1	2						1	
2005.....	706	3.357	4.680	5.452	5.548	5.573	5.821	5.631	5.294	4.815	4.111	3.193	2.516	1.867	1.274	579	179	50	1	1	0	0	0	0						2	
2006.....	485	3.194	5.043	5.553	5.933	5.735	5.638	5.700	5.440	5.068	4.483	3.631	2.813	2.293	1.793	1.300	614	240	133	109	78	35	15	7	9	4	3	4	0		
2007.....	0	469	2.511	4.433	5.420	5.471	5.701	5.487	5.327	5.384	5.195	4.686	3.929	3.107	2.466	2.022	1.587	1.127	515	214	121	95	68	31	15	7	9	4	1		
2008.....		349	2.487	4.170	5.012	5.573	5.647	5.590	5.400	5.221	5.304	4.760	4.241	3.490	2.877	2.237	1.836	1.477	1.040	531	205	124	86	61	32	15	8	8	3		
2009.....		132	1.962	4.250	5.596	6.104	6.329	6.257	6.132	5.780	5.600	5.498	4.922	3.879	3.191	2.680	2.078	1.691	1.368	959	507	188	110	72	51	30	14	6	6		
2010.....			208	2.033	4.137	5.359	5.856	6.095	5.973	5.838	5.524	5.359	5.282	4.722	3.618	2.971	2.509	1.932	1.593	1.304	916	477	176	101	69	46	29	14	6		
2011.....		2	94	454	2.092	3.996	5.137	5.640	5.827	5.669	5.628	5.329	5.165	5.011	4.490	3.431	2.808	2.402	1.856	1.547	1.270	900	469	174	100	68	45	29	6		
2012.....		0	34	227	645	2.153	3.917	5.056	5.402	5.601	5.462	5.444	5.143	4.929	4.751	4.254	3.265	2.634	2.271	1.813	1.501	1.233	864	455	172	98	66	44	23		
2013.....	12	53	146	358	819	2.328	3.991	4.857	5.248	5.445	5.234	5.240	4.925	4.701	4.499	4.004	3.076	2.547	2.167	1.779	1.462	1.190	836	420	164	90	65	23	1		
2014.....	11	142	297	469	684	1.120	2.541	4.052	4.929	5.262	5.514	5.210	5.051	4.732	4.544	4.335	3.875	2.985	2.495	2.132	1.759	1.433	1.177	817	415	165	89	38	3		
2015.....	4	90	292	519	732	982	1.434	2.738	4.100	4.969	5.254	5.436	4.933	4.765	4.497	4.327	4.137	3.763	2.950	2.453	2.099	1.741	1.412	1.158	796	407	162	45	1		
2016.....	0	7	145	355	599	845	1.138	1.356	2.012	3.424	4.496	4.971	5.143	4.900	4.521	4.473	4.043	4.216	3.963	3.314	2.674	2.298	1.898	1.571	1.291	1.018	643	203	5		
2017.....												3.291	4.322	4.778	4.943	4.710	4.303	4.312	3.900	4.037	3.807	3.145	2.490	2.140	1.786	1.509	1.246	988	617		
2018.....												3.163	4.154	4.593	4.752	4.527	4.096	4.157	3.763	3.866	3.658	2.986	2.318	1.992	1.680	1.450	1.202	959	592		
2019.....													3.041	3.993	4.415	4.567	4.351	3.899	4.007	3.630	3.702	3.514	2.834	2.158	1.855	1.581	1.393	1.160	931		
2020.....														2.923	3.838	4.243	4.390	4.183	3.711	3.863	3.502	3.545	3.376	2.690	2.009	1.727	1.487	1.338	1.119		
2021.....															2.809	3.689	4.079	4.220	4.020	3.533	3.724	3.378	3.395	3.243	2.553	1.871	1.608	1.399	1.285		
2022.....																2.700	3.546	3.920	4.056	3.864	3.363	3.590	3.259	3.251	3.116	2.423	1.742	1.497	1.316		
2023.....																	2.596	3.408	3.768	3.899	3.714	3.201	3.461	3.144	3.113	2.994	2.300	1.622	1.394		
2024.....																		2.495	3.276	3.622	3.747	3.570	3.047	3.337	3.033	2.982	2.876	2.183	1.510		
2025.....																			2.398	3.149	3.482	3.602	3.432	2.900	3.217	2.926	2.855	2.763	2.072		
2026.....																				2.305	3.027	3.346	3.462	3.299	2.760	3.101	2.822	2.734	2.654		
2027.....																					2.216	2.909	3.217	3.328	3.171	2.627	2.989	2.723	2.618		
2028.....																						2.130	2.796	3.092	3.199	3.048	2.501	2.882	2.627		
2029.....																							2.047	2.688	2.972	3.075	2.929	2.381	2.778		
2030.....																									1.968	2.583	2.857	2.955	2.816	2.265	

Tabla A-1. Estudio prospectivo evolución población de la investigación.

Fuente: Propia

3. METODOLOGÍA ANALÍTICA PERSONAL OTRAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

Inicialmente, se definen las situaciones administrativas a analizar, siendo la de Servicios Especiales, Excedencia, excepto por servicios en el sector público, Suspense en Funciones y Suspense de Empleo.

Para cada una de las situaciones del personal, se analizan los datos obtenidos de los Anuarios Estadísticos. Se realizan dos cálculos, la obtención del promedio y la de la mediana por cada una de las muestras. Del análisis, se obtiene un valor similar para ambos cálculos, por lo que se determina el empleo de la mediana al ser el caso más desfavorable para nuestra investigación.

Finalizado el análisis individual por situaciones, se analiza la situación global obteniendo el número de efectivos anuales afectados por las diferentes situaciones administrativas y se procede a comparar dicho dato con el número de efectivos totales en servicio activo de las Fuerzas Armadas mediante la fórmula,

$$\%P_{S,a} = P_{S,a} * 100 / P_{A,a}$$

donde:

$\%P_{S,a}$: Porcentaje de personal en la situación administrativa S durante el año A

$P_{S,a}$: Efectivos de personal en la situación administrativa S en el año A.

$P_{A,a}$: Efectivos de personal en servicio activo en el año A.

Se exponen a continuación los datos obtenidos mediante el análisis aplicado:

	ACTIVO	OTRAS SIT	PORCENTAJE
2002	64950	297	0,457274827
2003	62656	344	0,549029622
2004	61706	403	0,653096944
2005	60650	485	0,799670239
2006	65353	409	0,62583202
2007	65402	491	0,750741568
2008	67784	254	0,374719698
2009	75392	343	0,454955433
2010	72147	260	0,360375345
2011	69639	365	0,524131593
2012	67457	321	0,475858695
2013	65680	330	0,502436054
2014	66276	376	0,567324522
2015	66196	459	0,693395371
2016	66197	655	0,989470822
MEDIANA	386,133333	0,58522085	0,58522085

Tabla A-2. Estudio porcentual de personal en otras situaciones administrativas (2002-2016).

Fuente: Propia

4. METODOLOGÍA ANALÍTICA DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE EFECTIVOS.

Uno de los factores principales del trabajo de investigación es determinar, por Comunidades Autónomas, la aplicación de las medidas de desvinculación de las Fuerzas Armadas.

Uno de los problemas que se plantean una vez obtenidos los datos, es la falta de información de la distribución por Comunidades Autónomas del personal de Tropa y Marinería con compromiso de larga duración, disponiéndose únicamente de la distribución por territorios del personal de Tropa en general. Para solucionar el problema planteado, se considera que la distribución en % de personal será lineal, es decir, que el personal de Tropa y Marinería con compromiso de larga duración se distribuye linealmente con respecto al total del personal.

Como segundo apartado importante a considerar en el análisis estadístico efectuado es que el personal de tropa extranjero no se encuadra en ninguna CCAA, siendo un dato poco representativo por su cuantía.

Una vez definidos los dos parámetros anteriores, se inicia el cálculo estadístico, para lo cual, se desglosa el personal por cada CCAA por año, calculándose el porcentaje de personal por CCAA/año.

$$\%P_{CA,a} = P_{CA,a} * 100 / P_a$$

donde:

$\%P_{CA,a}$: Porcentaje de personal por Comunidad Autónoma durante el año A

$P_{CA,a}$: Efectivos de personal en la Comunidad Autónoma en el año A.

P_a : Efectivos de personal en servicio activo en el año A.

Obtenida la distribución proporcional de personal por CCAA/anualidad, se calcula la mediana y el promedio de la distribución, considerando la mediana de la distribución de cada CCAA para el estudio que se realiza. Las diferencias entre la mediana y la media son insignificantes en las muestras analizadas, seleccionando la mediana para mantener la unidad de criterio con los cálculos anteriores.

En las tablas que se exponen a continuación se muestran los datos obtenidos de los Anuarios Estadísticos (Tabla A-3) y los porcentajes de distribución poblacional obtenidos anualmente y la mediana de los mismos (Tabla A-4):

COMUNIDAD AUTÓNOMA	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
TOTAL.....	64.950	62.656	61.706	60.650	65.353	65.402	67.784	75.392	72.147	69.639	67.457	65.680	66.276	66.196	65.522
Andalucía...	14.275	13.872	13.314	12.620	13.756	14.585	14.616	15.970	15.805	15.958	15.670	13.914	13.710	13.958	14.046
Aragón.....	4.185	4.157	4.275	4.762	5.122	4.738	4.978	5.882	5.576	5.182	4.797	4.921	5.428	5.473	5.414
Asturias....	552	477	466	490	647	703	706	763	718	716	790	724	674	745	730
Canarias....	4.777	4.821	4.862	4.974	5.072	5.207	5.389	6.265	6.070	5.913	5.607	5.237	5.265	5.278	5.177
Cantabria...	58	56	51	40	31	26	32	29	12	11	11	3	19	18	24
Castilla la M	1.515	1.541	1.376	1.694	1.405	1.319	1.518	2.197	1.186	1.096	973	1.280	1.126	1.176	1.137
Castilla y Le	5.720	5.661	5.476	5.787	5.767	5.880	6.102	6.668	5.957	5.568	5.245	5.215	5.817	5.564	5.361
Cataluña.....	1.519	1.113	1.206	756	811	858	1.012	1.231	1.231	1.084	1.034	917	1.621	1.533	1.518
Ceuta.....	2.056	1.757	1.658	1.663	2.010	2.068	1.869	2.044	2.204	2.196	2.092	2.038	2.008	1.926	1.884
Extranjero..	90	87		53	49	45	41	50	46	49	52	41	47	50	56
Extremadura	2.302	2.339	2.528	2.740	2.998	2.718	2.820	3.221	2.640	2.553	2.540	2.966	2.823	2.962	3.125
Galicia.....	3.941	3.595	3.321	3.286	3.418	3.594	3.905	4.135	3.533	3.527	3.384	3.325	4.143	4.094	3.876
Illes Balears	747	736	778	799	886	812	792	979	972	955	905	870	862	815	824
La Rioja.....	158	150	157	219	226	184	141	126	132	129	125	136	143	142	138
Madrid.....	12.036	12.164	12.349	12.249	12.113	11.881	14.047	14.400	13.872	13.291	13.167	12.900	12.565	12.646	12.556
Melilla.....	1.878	1.871		1.853	1.960	2.019	1.908	2.018	2.215	2.192	2.016	1.980	2.053	2.066	2.022
Murcia.....	2.971	2.948	2.804	2.825	2.967	2.963	3.099	3.272	3.004	2.916	2.912	2.715	2.995	3.009	2.925
Navarra.....	386	341	330	351	454	429	437	471	470	455	442	379	474	487	476
Pais Vasco	794	785	825	869	1.111	1.043	1.041	1.151	1.140	1.103	1.017	941	1.138	1.005	990
Valencia.....	2.675	2.830	2.672	2.620	3.085	3.229	3.331	3.480	3.417	3.458	3.381	3.213	3.265	3.249	3.243

Tabla A-3. Distribución poblacional por Comunidades Autónomas (2002-2016).

Fuente: Propia.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	MEDIANA
Andalucía.....	21,98	22,14	21,58	20,81	21,05	22,30	21,56	21,18	21,91	22,92	23,23	21,18	20,69	21,09	21,44	21,76
Madrid.....	18,53	19,41	20,01	20,20	18,53	18,17	20,72	19,10	19,23	19,09	19,52	19,64	18,96	19,10	19,16	19,39
Castilla y León.....	8,81	9,04	8,87	9,54	8,82	8,99	9,00	8,84	8,26	8,00	7,78	7,94	8,78	8,41	8,18	8,71
Canarias.....	7,35	7,69	7,88	8,20	7,76	7,96	7,95	8,31	8,41	8,49	8,31	7,97	7,94	7,97	7,90	8,10
Aragón.....	6,44	6,63	6,93	7,85	7,84	7,24	7,34	7,80	7,73	7,44	7,11	7,49	8,19	8,27	8,26	7,60
Galicia.....	6,07	5,74	5,38	5,42	5,23	5,50	5,76	5,48	4,90	5,06	5,02	5,06	6,25	6,18	5,92	5,63
Valencia.....	4,12	4,52	4,33	4,32	4,72	4,94	4,91	4,62	4,74	4,97	5,01	4,89	4,93	4,91	4,95	4,82
Murcia.....	4,57	4,71	4,54	4,66	4,54	4,53	4,57	4,34	4,16	4,19	4,32	4,13	4,52	4,55	4,46	4,55
Extremadura.....	3,54	3,73	4,10	4,52	4,59	4,16	4,16	4,27	3,66	3,67	3,77	4,52	4,26	4,47	4,77	4,24
Ceuta.....	3,17	2,80	2,69	2,74	3,08	3,16	2,76	2,71	3,05	3,15	3,10	3,10	3,03	2,91	2,88	3,05
Melilla.....	2,89	2,99	0,00	3,06	3,00	3,09	2,81	2,68	3,07	3,15	2,99	3,01	3,10	3,12	3,09	2,90
Castilla la Mancha	2,33	2,46	2,23	2,79	2,15	2,02	2,24	2,91	1,64	1,57	1,44	1,95	1,70	1,78	1,74	2,16
Cataluña.....	2,34	1,78	1,95	1,25	1,24	1,31	1,49	1,63	1,71	1,56	1,53	1,40	2,45	2,32	2,32	1,85
Pais Vasco.....	1,22	1,25	1,34	1,43	1,70	1,59	1,54	1,53	1,58	1,58	1,51	1,43	1,72	1,52	1,51	1,59
Illes Balears.....	1,15	1,17	1,26	1,32	1,36	1,24	1,17	1,30	1,35	1,37	1,34	1,32	1,30	1,23	1,26	1,37
Asturias.....	0,85	0,76	0,76	0,81	0,99	1,07	1,04	1,01	1,00	1,03	1,17	1,10	1,02	1,13	1,11	1,08
Navarra.....	0,59	0,54	0,53	0,58	0,69	0,66	0,64	0,62	0,65	0,65	0,66	0,58	0,72	0,74	0,73	0,73
La Rioja.....	0,24	0,24	0,25	0,36	0,35	0,28	0,21	0,17	0,18	0,19	0,19	0,21	0,22	0,21	0,21	0,33
Cantabria.....	0,09	0,09	0,08	0,07	0,05	0,04	0,05	0,04	0,02	0,02	0,02	0,00	0,03	0,03	0,04	0,14

Tabla A-4. Distribución porcentual poblacional por Comunidades Autónomas (2002-2016).

Fuente: Propia.

5. METODOLOGÍA ANALÍTICA PROSPECTIVA DE DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE EFECTIVOS.

Habiéndose obtenido en los apartados anteriores los datos necesarios mediante cálculos matemáticos, prospectiva de la evolución de efectivos de Tropa y Marinería con compromiso de larga duración y la distribución de dicha población de manera porcentual en las diversas CCAA, se puede realizar la prospectiva poblacional por Comunidades.

El procedimiento será un cálculo sencillo, de aplicar al total de personal calculado en la prospectiva anual el tanto por ciento (%) de la distribución poblacional por territorios.

	Andalucía	Madrid	Castilla y León	Canarias	Aragón	Galicia	Valencia	Murcia	Extremadura	Ceuta	Melilla	Castilla la Mancha	Cataluña	País Vasco	Illes Balears	Asturias	Navarra	La Rioja	Cantabria
2020	2257	2011	903	840	788	584	500	472	440	316	301	224	192	165	142	112	76	34	14
2021	2602	2319	1042	969	909	673	576	544	507	365	347	258	221	190	164	129	87	39	17
2022	2904	2588	1162	1081	1014	751	643	607	566	407	387	288	247	212	183	144	97	44	18
2023	3170	2825	1269	1180	1107	820	702	663	618	444	422	315	269	232	200	157	106	48	21
2024	3464	3087	1387	1290	1210	896	767	724	675	486	462	344	295	253	218	172	116	52	23
2025	3641	3245	1457	1355	1272	942	807	761	709	510	485	361	310	266	229	181	122	55	24
2026	3780	3368	1513	1407	1320	978	837	790	736	530	504	375	321	276	238	188	127	57	25
2027	3798	3385	1520	1414	1327	983	841	794	740	532	506	377	323	278	239	189	127	57	25
2028	3775	3364	1511	1405	1319	977	836	789	736	529	503	375	321	276	238	187	127	57	25
2029	3661	3262	1465	1363	1279	947	811	765	713	513	488	363	311	267	230	182	123	55	24
2030	3361	2995	1345	1251	1174	869	744	703	655	471	448	334	286	246	212	167	113	51	22

Tabla A-5. Prospectiva de la distribución poblacional por Comunidades Autónomas (2020-2030).

Fuente: Propia.

ANEXO B.

ANALISIS DE TITULACIONES FORMATIVAS

1. ANALISIS DE LA TITULACIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE GRADO MEDIO TÉCNICO EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

El título de Técnico en Gestión Administrativa se establece a base del Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Gestión Administrativa y se fijan sus enseñanzas mínimas.

El título pertenece a la familia profesional de Administración y Gestión del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con una duración de 2000 horas, distribuidas en dos cursos académicos.

La obtención del título de Técnico en Gestión Administrativa cualifica profesionalmente para el desarrollo de actividades administrativas de recepción y relación con el cliente (ADG0307_2) y actividades de gestión administrativa (ADG0308_2). Posteriormente, se desarrollan y se analizan las Unidades de Competencia de estos dos módulos formativos asociándoles los Certificados de Profesionalidad en las que están incluidas.

El entorno profesional en el que se ejercerá la titulación será en grandes empresas y PYMES en cualquiera de los sectores, pero especialmente en el sector servicios y en las administraciones públicas. El principal cometido a desarrollar es el apoyo en las tareas de administración y gestión, prestando atención a los clientes y ciudadanos. Las ocupaciones más relevantes descritas en el Real Decreto son: auxiliar administrativo, ayudante de oficina, auxiliar administrativo de cobros y pagos, administrativo comercial, auxiliar administrativo de gestión de personal, auxiliar administrativo de administraciones públicas, recepcionista, empleado de atención al cliente, empleado de tesorería y empleado de medios de pago.

A continuación, se realiza el análisis exhaustivo y la comparación con los Certificados de Profesionalidad posibles para solicitar la convalidación de módulos formativos o unidades competenciales:

Formación Profesional			Certificados de Profesionalidad de la Familia Profesional: Administración y Gestión (ADG)				
Técnico en Gestión administrativa			Actividades de Gestión Administrativa (ADGD0308)	Actividades administrativas de recepción y relación con el cliente (ADGG0208)	Asistencia documental y de gestión en despachos y oficinas (ADGG0308)	Operaciones de grabación y tratamiento de datos y documentos (ADGG0508)	Resto de certificados*
CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	UNIDADES DE COMPETENCIA	HQ					
Actividades administrativas de recepción y relación con el cliente ADG0307_2	UC0975_2	90		90			
	UC0976_2	150		160			
	UC0973_1	90		90		90	
	UC0978_2	60		60			
	UC0977_2	90		90			
	UC0233_2	120		190			190
	TOTAL HORAS	600		680			
Actividades de gestión administrativa ADG0308_2	UC0976_2	150	160				
	UC0979_2	90	90		90		
	UC0980_2	90	90		90		
	UC0981_2	120	120				
	UC0973_1	60	90				
	UC0978_2	60	60				
	UC0233_2	120	190				
	TOTAL HORAS	690	800				

*Excepto: ADGD0210, ADGG0108, ADGG0408

Tabla B-1. Análisis de Título de Técnico en Gestión Administrativa

Fuente: Propia

2. PROPUESTA DE PLAN DE ESTUDIOS PARA LA ESPECIALIDAD FUNDAMENTAL DE ADMINISTRACIÓN DEL EJERCITO DE TIERRA.

Tal como establece la Orden DEF/479/2017, por la que se aprueban las directrices generales para la elaboración de los currículos de la enseñanza de formación para el acceso a las escalas de Tropa y Marinería, el Jefe del Estado Mayor del Ejército dispone de dos años para someter a aprobación los currículos de la enseñanza militar de Formación para el personal de Tropa y Marinería.

Analizando las competencias profesionales que se requiere al personal de la Especialidad Fundamental de Administración en el plan de estudios en vigor¹, se propone la estructura siguiente para el nuevo currículo:

- Duración del plan de estudios: 1100 horas (sin cambios).
- Fase de Formación Militar Básica: 300 horas incluidas las actividades de I/A.
- Fase Específica de Administración: 680 horas, correspondientes al Certificado de profesionalidad de nivel 2 Actividades administrativas de recepción y relación con el cliente (ADGG0208).
- Instrucción y Adiestramiento de la Fase Específica: 120 horas.

Aplicando la propuesta que se realiza se alcanzan las competencias profesionales que se detallan en la Instrucción del Jefe del Estado Mayor del Ejército para la Especialidad Fundamental seleccionada para el análisis, obteniéndose simultáneamente las competencias profesionales de un certificado de profesionalidad desde su entrada en las Fuerzas Armadas, lo que facilitará su acceso a otras vías formativas o laborales.

¹ Instrucción número 214/2001, de 3 de octubre, del Jefe del Estado Mayor del Ejército de Tierra sobre Planes de Estudio de las especialidades de los militares profesionales de tropa del Ejército de Tierra. Disponible en la página web del Ejército de Tierra: http://www.ejercito.mde.es/unidades/Cadiz/cefot2/Ensenanza_Tropa/0005_INST_214_2001.pdf

PÁGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO

ANEXO C.
ESQUEMA DE LA SITUACION FINAL DESEADA EN MEDIDAS DE DESVINCULACION

